



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

**Elämänlaatu ry ja yritykset yhdessä kuntouttavan
työtoiminnan toteuttajana**

Kokemuksia ja kehittämis ehdotuksia kuntouttavasta työtoiminnasta

Heikki Laukkanen ja Sari Örthen

Yhteisöpedagogi (210 op.)

Arvioitavaksi jättämisaika 05 / 2015

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä: Heikki Laukkanen, Sari Örthen	Sivumäärä xx ja xx liitesivua
Työn nimi: Elämänlaatu ry ja yritykset kuntouttavan työtoiminnan toteuttajana	
Ohjaava(t) opettaja(t) Heini Kapanen ja Reijo Viitanen	
Työn tilaaja: Elämänlaatu ry	
Tiivistelmä <p>Tämä opinnäytetyö on toteutettu Vantaalla Elämänlaatu ry:n toimeksiannosta. Elämänlaatu ry on 2011 perustettu yhdistys, jonka tavoitteena on edistää ja tukea vaikeassa elämäntilanteessa olevien ihmisten kiinnittymistä yhteiskuntaan ja sen palveluihin. Elämänlaatu ry:n toiminta keskittyy tällä hetkellä kuntouttavan työtoiminnan palveluiden tuottamiseen sekä Raha-automaattiyhdistyksen tuella tuotettavaan talousohjaus projektiin.</p> <p>Opinnäytetyön toteutus lähti siitä, että Elämänlaatu ry toteutti Helsingissä sijaitsevan Puotilan Kartanon saneerausta yhteistyössä pääurakoitsija Wareco Oy:n ja alueellisen yhdistyksen Puotilan Kartanon ystävät ry:n kanssa. Yritysten edustajat, kuntouttavan työtoiminnan työnjohtaja ja kuntouttavaan työtoimintaan osallistuneet, olivat tuoneet keskusteluissa esille yhteistyön olleen onnistunutta. Opinnäytetyön tarkoitus on kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmin, haastattelemalla koota eri osapuolten kokemuksia yhteistyöstä ja selvittää sitä, miksi yhteistyö koettiin onnistuneeksi? Elämänlaatu ry toivoi myös, että opinnäytetyö auttaa heitä markkinoimaan ja tuotteistamaan palveluitaan paremmin.</p> <p>Opinnäytetyömme teoreettisena käsitteenä on osallisuus, joka kattavuudellaan soveltui viitekehykseksemme ja koska sen toteutumista kuntouttavassa työtoiminnassa on tutkittu aiemminkin, jolloin voimme peilata omia tuloksiamme niihin. Työssämme kysymme, voisiko tällaisessa yritysten kanssa yhteistyössä toteutettavassa kuntouttavassa työtoiminnassa olla jotakin annettavaa työttömien työllistymiselle ja osallisuuden kokemuksen lisääntymiselle. Kuntouttavan työtoiminnan lakiuudistusprosessin ollessa parhaillaan menossa, voisi opinnäytetyömme tuloksilla olla laajempaakin sovellettavuusarvoa.</p> <p>Analysoidessamme haastatteluja sisällönanalyysin avulla teemoittamalla, selvisi, että kokemukset yritysyhteistyöstä oli ennakko-odotusten mukaisesti hyvät. Yritysyhteistyön avulla kuntouttavaan työtoimintaan osallistujille saadaan monipuolisia, aitoa työtä olevia työtehtäviä. Yritysten edustajien asenteet työttömiin ja heidän työllistämiseensä muuttuivat positiivisemmiksi. He kokivat tällaisen toiminnan joustavana ja kokemus sai heitä pohtimaan ideoita työllistämisen lisäämiseen. Tällä tavoin yritysyhteistyössä toteutettu kuntouttava työtoiminta synnyttää monia yhtymäkohtia kuntouttavaan työtoimintaan osallistujien osallisuuden lisääntymiseen.</p> <p>Esille nousi myös työllistymisen esteitä ja kehittämisajatuksia kuntouttavan työtoiminnan työllistävyiden ja kuntouttavuuden ja näin myös osallisuuden lisäämiseksi. Nämä poikivat kehittämis ehdotuksissa tärkeään rooliin nousevat palveluohjauksellisen työotteen jalkauttaminen osaksi kuntouttavaa työtoimintaa, talousohjausoppaan soveltaminen kuntouttavan työtoiminnan toteuttajille ja työpankkimalli myös kuntouttavan työtoiminnan työvälineenä. Toiveenamme on näiden kehittämisideoiden jalkautuminen osaksi tulevan lain työelämävalmiuksia edistävää sosiaalista kuntoutusta ja osallisuutta edistävää sosiaalista kuntoutusta.</p>	
Asiasanat: työllisyyspolitiikka, kuntouttava työtoiminta, osallisuus, velkaneuvonta palveluohjaus	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Name of the Degree Programme

ABSTRACT

Author Heikki Laukkanen, Sari Örthen	Number of Pages
Title Elämänlaatu ry and companies in cooperation at work rehabilitation	
Supervisor(s) Heini Kapanen ja Reijo Viitanen	
Subscriber and/or Mentor Elämänlaatu ry	
<p>Abstract</p> <p>The Bachelor thesis was commissioned by Elämänlaatu RY (Registered Association) in Vantaa. Elämänlaatu Ry was founded in 2011 with the purpose of improving and supporting those in challenging circumstances to connect with society and the services it provides. Elämänlaatu Ry's operation currently focuses on services of work rehabilitation and finance counselling supported by RAY (Slot Machine Association).</p> <p>The thesis originated from renovation project that took place at the Manor House Puotila in Helsinki. Elämänlaatu Ry accomplished the project in cooperation with the main contractor Wareco Ltd and local association called The Friends of the Manor House Puotila. When discussing the cooperation, it was found successful by the advocates of the companies, the supervisor and the participants of the work rehabilitation. By using qualitative methods, the study endeavored to collect the experiences of the different parties involved in the cooperation, in order to establish why the cooperation was found successful. Elämänlaatu Ry are hoping for the thesis to help them market and productize their services better.</p> <p>The theoretical concept of the thesis is participation, which suited the broad framework. Participation in work rehabilitation has been a subject of study previously, which provides us with a frame of reference through which to view our results. In our study we question whether this kind of cooperation between businesses that implements work rehabilitation could provide a way for the unemployed to find employment, and to improve the experience of participation. In consideration of an ongoing law reformation on work rehabilitation, the results of our bachelor thesis could be applied more broadly.</p> <p>As we analyzed the interviews theme by theme by using context analysis, it became clear that the positive feedback on the business cooperation was in line with the prior expectations. By means of business cooperation the participants of work rehabilitation are able to get varied and real work assignments. As a result the attitudes of the business advocates towards unemployed and their employment became more positive. They found this kind of activity flexible, and it got them thinking of new ideas to improve employment. Cooperation between businesses and work rehabilitation create several opportunities to improve the participation of those involved.</p> <p>Questions on obstacles to employment as well as development ideas were raised in order to improve employment, rehabilitation and participation of those involved in work rehabilitation. From these development ideas, the role of service counselling as a part of work rehabilitation , a finance-counselling guide for the executors of the work rehabilitation as well as 'a job bank model' stood out as important tools to engage. Our goal is to implement these ideas of improvement as a part of a new law to improve social rehabilitation of employment and participation.</p>	
Keywords employment policy, participation, social rehabilitation, case management	

1 JOHDANTO	6
2 OPINNÄYTETYÖMME KEHITTÄMISTEHTÄVÄ JA -KYSYMYKSET	9
3 ELÄMÄNLAATU RY:N JA YHTEISTYÖKUMPPANEIDEN KUVAUS	10
3.1 Elämänlaatu ry kuntouttavan työtoiminnan toteuttajana	10
3.2 Ammatillinen talousohjaus osana Elämänlaatu ry:n toimintaa	11
3.3 Puotilan kartano ja Puotilan kartanon puolesta kiinteistöyhtiö	13
3.4 Wareco Oy	14
3.5 Puotilan kartanon ystävät ry	15
4 KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA	15
4.1 Lakia ollaan uudistamassa- esiin nousseita uusia ehdotuksia	16
4.2 Yritykset kuntouttavan työtoiminnan toimijana	19
5 OSALLISUUS	20
5.1 Osallisuus yhteiskunnan tasolla ja työn ja osallisuuden yhteys	21
5.2 Osallisuuden ulottuvuudet kuntouttavassa työtoiminnassa	23
5.3 Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien ajatuksia	25
5.4 Miten kehittää osallisuutta kuntouttavassa työtoiminnassa?	26
6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	27
6.1 Opinnäytetyömme menetelmät ja aineiston hankinta	28
6.2 Haastattelujen toteutus	29
6.3 Aineiston analysointi	31
6.4 Kehittämistyön eettisyys ja luotettavuus	32
7 OPINNÄYTETYÖMME TULOKSET	33
7.1 Yhteistyöyritysten kokemukset ja kehittämisajatukset	34
7.1.1 Ennakko-odotukset yhteistyölle Elämänlaatu ry:n kanssa	34
7.1.2 Elämänlaatu ry:n työnjohdon merkitys ja toiminnan joustavuus	35
7.1.3 Yritysten ja Elämänlaatu ry:n yhteistyö	36
7.1.4 Yhteistyöyritysten näkemys hankkeen vaikutuksista osallistujalle	37
7.1.5 Yritysten edustajien kehittämisehdotuksia	38
7.2 Työnjohtajan haastattelun tutkimustulokset	41
7.2.1 Työnjohtajan rooli ja osaamistarpeet	41
7.2.2 Työnjohtajan näkemykset yritys yhteistyöstä	43
7.2.3 Työnjohtajan näkemykset hankkeen merkityksestä osallistujalle	44
7.2.4 Työnjohtajan kehittämisehdotukset	44
7.3 Kuntouttavaan työtoimintaan osallistujien tutkimustulokset	45

7.3.1 Kuntouttavaan työtoimintaa osallistuvien kokemukset osallisuudesta	45
7.3.2 Osallistujien näkemykset yhteistyöstä	46
7.3.3 Osallistujien näkemykset Elämänlaatu ry:n työnjohdosta	47
7.3.4 Talous- ja velkaongelmien vaikutus työllistymiseen	48
7.4 Osallisuuden ja yritysyhteistyön yhteenveto	48
7.5 Tutkimustuloksissa esiin nousseet muut asiat	50
8 KEHITTÄMISEHDOTUKSET	52
8.1 Palveluohjaus	52
8.1.1 Palveluohjauksen tasot ja toiminnan kentät	53
8.1.2 Palveluohjaajan työote	54
8.1.3 Palveluohjauksellinen työote kuntouttavan työtoiminnan ohjaajien käyttöön	55
8.1.4 Palvelusuunnitelma osaksi Elämänlaatu ry:n kuntouttavaa työtoimintaa	56
8.2 Velkaongelmat työllistymisen esteenä	58
8.2.1 Velkaongelman puheeksi ottaminen	60
8.2.2 Kalliolan settlementin talousopas kuntouttavassa työtoiminnassa	61
8.3 Työpankki	62
8.3.1 Työpankkimalli kuntouttavassa työtoiminnassa	63
9. LOPUKSI	65
LÄHTEET	
LIITTEET	



1. JOHDANTO

"Pitää muistaa, että täällä ei ole kuin jossain pajalla, jossa hiotaan tuolin jalkaa monta kuukautta, vaan täällä on Kartano, jossa käy lähipiirin tyyppejä ja täällähän tehdään asioita ihan yleisen viihtyvyyden vuoksi(Puotilan kartanon hankkeeseen osallistuja)"

Opinnäytetyömme nimi on Kokemuksia Elämänlaatu ry:n tuottamasta kuntouttavasta työtoiminnasta. Elämänlaatu ry on toteuttanut kuntouttavaa työtoimintaa Puotilan Kartanon alueella yhteistyössä kartanoa kunnostamassa olevien yritysten ja alueellisten yhdistysten kanssa. Puotilan kartano projektissa tästä yhteistyöstä on keskusteluissa tullut esiin paljon onnistumisen piirteitä. Keskusteluissa ideaa pitkäaikaistyöttömien ja työelämässä olevien ihmisten yhteistyöstä samassa työympäristössä on pidetty onnistuneena.

Opinnäytetyömme tarkoitus osaltaan olisi koota hyvät toimintakäytännöt - ja tavat kirjalliseen muotoon. Parhaimmillaan opinnäytetyömme voi auttaa Elämänlaatu ry:tä markkinoimaan ja tuotteistamaan tuottamaansa kuntouttavan työtoiminnan palvelua.

Opinnäytetyömme yhtenä tavoitteena on myös vastata kysymykseen, olisiko Elämänlaatu ry:n ja yhteistyöyritysten tiivis yhteistyö, hyvä tapa toteuttaa kuntouttavaa työtoimintaa? Kuntouttavan työtoiminnan vaikuttavuutta koskevista tutkimuksista on nähtävissä, etteivät pitkäaikaistyöttömät ole toiminnan myötä työllistyneet, mutta kokemukset ovat silti olleet positiivisia (Kotkas 2013, 93) Tuleeko meidän kuitenkaan tyytyä vain siihen, että kuntouttava työtoiminta olisi kuntouttavaa, muttei johda työllistymiseen? Tutkimusten mukaan vain muutama prosentti siirtyy kuntouttavan työtoiminnan jakson jälkeen töihin avoimille työmarkkinoille. Noin 40 prosentilla ei toteudu minkäänlaista työllisyyspoliittista siirtymään kuntouttavan työtoiminnan jakson jälkeen ja noin 20 prosenttia siirtyi uudelle kuntouttavan työtoiminnan jaksolle (Karjalainen, V & Karjalainen, J 2010, 48.) Tällä hetkellä kuntouttavasta työtoiminnasta ei ole polkua avoimille työmarkkinoille (Arnkil & Karjalainen & Pitkänen & Saikka & Sangat 2008, 271)

Opinnäytetyössämme mietitään uusia ajatuksia kysymykselle, miten yhdistysten tuottamaa kuntouttava työtoiminta olisi lähempänä aitoa työllisyyteen tähtäävää toimintaa? Tämä opinnäytetyömme pohtii kysymystä, tuoko Elämänlaatu ry:n tapa toteuttaa kuntouttavaa työtoimintaa uutta näkökulmaa pitkäaikaistyöttömyyden hoitoon? Mahdollistaisiko Elämänlaatu ry:n tapa tuottaa kuntouttavaa työtoimintaa suuremman reitin pitkäaikaistyöttömälle siirtyä avoimille työmarkkinoille? Opinnäytetyömme voisi osaltaan tuoda haastateltavien näkemyksen siitä, onko Elämänlaatu ry:n työtoiminta edesauttanut työllistymisen valmiuksia?

Opinnäytetyömme tehtävänä on tuoda ilmi kokemuksia Elämänlaatu ry:n kuntouttavasta työtoiminnasta useasta näkökulmasta. Tarkoitus oli haastattelujen avulla koota kokemuksia kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien asiakkaiden, yhdistyksen työnjohtajan, yhteistyökumppaneiden ja Puotilan kartanon remontin urakoitsijan näkökulmasta. Haastattelimme viittä kuntouttavaan toimintaan ohjautunutta asiakasta, Elämänlaatu ry:n työnjohtajan, kiinteistöyhtiön edustajan sekä remontin pääurakoitsijan Wareco Oy:n toimitusjohtajan.

Lainsäätäjät miettivät ahkerasti uusia keinoja pitkäaikaistyöttömyyden hoitoon. Opinnäytetyössämme on tarkoitus tuoda esiin uusia kannustavia ideoita myös päättäjien ja lain valmistelijoiden tietoon. Opinnäytetyömme pyrkii tuomaan esiin vastauksen

kysymykseen, millaisia mahdollisuuksia järjestöillä olisi tuottaa sellaisia kuntouttavan työtoiminnan palveluita, jotka olisivat järkeviä niin osallistujien kuin yhteiskunnankin näkökulmasta katsottuna? Opinnäytetyössämme otamme kantaa siihen, millaista voisi olla kuntouttava työtoiminta, jota ei leimattaisi pakkotyöksi, vaan tavaksi luoda osallistujalle enemmän mahdollisuuksia osallistua yhteiskuntaan ja päästä aidosti lähemmäksi työllistymisen tavoitetta. Opinnäytetyössämme tuomme uusia ehdotuksia kuntouttavan työtoiminnan ja yritysten väliseen yhteistyöhön.

Opinnäytetyömme keskiössä on Elämänlaatu ry:n ja Puotilan kartanon remonttihanke. Puotilan kartanon myynti oli paljon julkisuudessa vuonna 2013. Paikan tulevaisuudesta kiisteltiin. Lopulta asia saatiin sovittua ja kartanon kunnostus päästiin aloittamaan hanketta rahoittamaan lähtevän Puotilan kartanon puolesta kiinteistöosakeyhtiön toimesta. Tuolloin perustettiin myös hanketta tukeva Puotilan kartanon ystävät ry. Elämänlaatu ry käynnisti neuvottelut yhteistyöstä Puotilan kartanon ystävät ry:n ja kiinteistöosakeyhtiön edustajien kanssa. Elämänlaatu ry:n idea tukea vaikeassa elämäntilanteessa olevien ihmisten työllistymistä, sopi hyvin Puotilan kartanon ystävät ry:n ja kiinteistöosakeyhtiön päämäärään, tehdä Puotilan kartanosta kaikille avoin, asukastoimintaa ja Puotilan kaupunginosan yhteisöllisyyttä korostava kohtaamispaikka.

Elämänlaatu ry valittiin 2013 Vantaan kaupungin kuntouttavan työtoiminnan kilpailutuksessa palveluntuottajaksi ja näin yhdistys pääsi aloittamaan toiminnan Puotilan kartanon alueella. Kartanon remontin valmistumisen jälkeen Elämänlaatu ry jatkaa yhteistyötä Puotilan kartanon ystävät ry:n, ravintoloitsijan ja kiinteistöosakeyhtiön kanssa. Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuneet ovat hoitaneet alueen kiinteistöhoitoa ja osallistuneet aktiivisena toimijana asukasyhdistyksen järjestämissä tapahtumissa, muun muassa laskiaisriehassa sekä vapputapahtumassa. Yhteistyö Puotilan kartanon toimijoiden kanssa on jatkunut lähes vuoden. Nyt on hyvä aika arvioida yhteistyön kokemuksia ja tuloksia. Yhteistyö jatkuu tiiviinä ainakin vuoden 2015. Elämänlaatu ry:n toiminta laajenee voimakkaasti ja opinnäytetyön tekijöinä toivomme, että tämä työ osaltaan voisi edesauttaa laajentumista. Opinnäytetyömme tavoitteena on koota eri osapuolten kokemuksia Elämänlaatu ry:n Puotilan kartanolla toteuttamasta kuntouttavasta työtoiminnasta.

Tavoitteena on myös pohtia, Elämänlaatu ry:n toteutetun kuntouttavan työtoiminnan vaikutusta osallisuuden lisääntymiseen. Puotilan kartanon ystävät ry:n toiminnassa oleellista on osallisuuden ja yhteisöllisyyden korostuminen. Opinnäytetyömme tavoitteena on selvittää myös heidän kokemuksia Elämänlaatu ry:n toiminnasta. Tukeeko toiminta heidän tavoitetta yhteisöllisyyden ja osallisuuden näkökulmasta?

Kuntouttavasta työtoiminnasta tehdyissä tutkimuksissa, on yleensä tutkittu siihen osallistuvien pitkäaikaistyöttömien kokemuksia toiminnasta. Avoimien työmarkkinoiden kanssa yhteistyössä toteutettua kuntouttavaa työtoimintaa ei ole juurikaan tutkittu.

2. OPINNÄYTETYÖMME KEHITTÄMISTEHTÄVÄ JA - KYSYMYKSET

Opinnäytetyömme tarkoituksena on meneillään olevan lakiuudistustyönkin myötä tuoda esille hyvin ajankohtainen aihe: Kuntouttavan työtoiminnan ja yritysten välinen yhteistyö.

Tehtävänäimme on tuoda esille eri osapuolten kokemuksia yritysten kanssa yhteistyössä toteutetusta kuntouttavasta työtoiminnasta. Koonnin avulla tuotamme työn tilaajalle, Elämänlaatu ry:lle työvälineitä. Työvälineiden avulla Elämänlaatu ry voi kehittää ja laajentaa edelleen kuntouttavaa työtoimintaa.

Tutkimuskysymyksinämme on, voisiko yritys yhteistyössä toteutettavan kuntouttavan työtoiminnan avulla parantaa työttömän työllistymismahdollisuuksia ja edellytyksiä? Lisääkö yritys yhteistyössä toteutettu kuntouttava työtoiminta osallistujien osallisuutta? Tutkimustulosten avulla pohdimme, millä tavoin kuntouttavaa työtoimintaa voi kehittää sekä kuntoutukselliselta että työllistäväältä aspektilta?

3 ELÄMÄNLAATU RY:N JA YHTEISTYÖKUMPPANIEEN KUVAAUS

Elämänlaatu ry on vuonna 2011 perustettu yhdistys, jonka tavoitteena on edistää ja tukea vaikeassa elämäntilanteessa olevien ihmisten kiinnittymistä yhteiskuntaan ja sen palveluihin, sekä parantaa heidän elämänlaatuaan yhteisöllisellä ja tavoitteellisella toiminnalla. Yhdistyksen kotipaikka on Vantaa. Elämänlaatu ry:n tämän hetkinen toiminta keskittyy kuntouttavan työtoiminnan palveluiden tuottamiseen sekä Raha-automaattiyhdistyksen (jatkossa RAY) hankerahalla toimivan talousohjausprojektin käynnistämiseen. Elämänlaatu ry:ssä työskentelee viisi palkattua työntekijää, kolme työnjohtajaa sekä kaksi ammatillista talousohjaajaa.

3.1. Elämänlaatu ry kuntouttavan työtoiminnan toteuttajana

Tällä hetkellä yhdistyksellä on kuntouttavan työtoiminnan hankintasopimukset Helsingin ja Vantaan kaupunkien kanssa. Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita yhdistyksen toiminnassa on mukana noin 40. Osallistujien määrä kasvaa koko ajan. Kuntouttavan työtoiminnan ryhmät tuottavat toimisto- ja vahtimestaripalveluita ja Puotilan kartanossa toimiva ryhmä tekee ulkoalueiden hoidon tehtäviä sekä pieniä kartanoalueen remontteja. Tuoreena palveluna on yhteistyö sosiaalisen yrityksen omaavan Tramel Oy:n kanssa.

Elämänlaatu ry:n toimintakuvauksessa todetaan että, pitkään työttöminä olleiden, kuntouttavaan työtoimintaan ohjautuvien asiakkaiden toimintakyky voi vaihdella suuresti. Toiminta-ajatus Elämänlaatu ry:n kuntouttavassa työtoiminnassa on vastata tulevan lain esityksessäkin olevaan ajatukseen siitä, että työtoiminta pyritään räätälöimään aina asiakaskohtaisesti siten, että se parhaalla mahdollisella tavalla edistäisi hänen elämänhallintaansa ja toimintakykyään. Samalla pyritään reagoimaan palveluohjauksen keinoin työllistymisen esteisiin. Tavoitteena palveluprosessin aikana on asteittainen eteneminen työtoiminnassa kohti avoimia työmarkkinoita. Tämä tarkoittaa sitä, että osallistuja etenee osaamisensa ja edellytystensä mukaisesti työtoiminnassa kohti suurempaa vastuuta.

3.2 Ammatillinen talousohjaus osana Elämänlaatu ry:n toimintaa

Elämänlaatu ry sai maaliskuussa 2015 RAY:n hankerahaa. Tavoitteena hankkeessa on tukea talousongelmissa olevia yksittäisiä osallistujia tai perheitä taloudellisen tilanteensa selvittelyssä, ratkaisujen etsimisessä ja arjen hallinnallisissa toiminnoissa. Osallistujien kanssa perehdytään oman taloudellisen tilanteen selvittelyyn ja laaditaan henkilökohtainen taloudenhallintasuunnitelma. Pitkän tähtäimen suunnitelmana on luoda malli ryhmämuotoisesta talousohjauksesta, missä osa aiempiin ryhmiin osallistuneista voi toimia vertaisohjaajina ja siten vähentää työntekijäkeskeistä työskentelyä. Projektin tarkoitus on myös toteuttaa ja kehittää vertaisohjaajakoulutusta ja selvittää näiden osaajien mahdollisuuksia toimia muiden talousohjausta tekevien tahojen lisäresurssina. Lisäksi projektin palveluohjauksellisella työtavalla voidaan tavoitteeksi asettaa verkostoyhteistyön kehittäminen alueellisesti eri toimijoiden kesken.

Projektin kohderyhmänä ovat kunnallisen talous- ja velkaneuvonnan ja muiden tunteuttujen taloudellista apua tarjoavien tahojen kuten Takuusäätiön ja seurakunnan diakoniatoinnin ulkopuolelle jäävät tai velkaneuvontaprosessin keskeyttävät henkilöt. Kohderyhmänä ovat myös henkilöt, jotka tarvitsevat ammatillista osaamista taloustilanteensa selvittelyyn ja joilla on taloudenhallintaan saamisen esteitä, joihin ei voida puuttua kunnallisten toimijoiden avulla.

Kuntouttavassa työtoiminnassa olevat asiakkaat ovat kokemuksemme mukaan motivoituneita ottamaan talousohjausta vastaan. Oleellista on, että talousohjaus toisi kuntouttavan työtoiminnan aikana asiakkaalle hänen tarvitsemansa lisärohkaistuksen työllistymispolulla etenemiselle. Elämänlaatu ry:llä on hyvä mahdollisuus RAY:n rahoituksen turvin tarjota palveluitaan kuntouttavan työtoiminnan kohderyhmälle. Yhdistyksen työnjohtajat voivat aloittaa motivoinnin tutustuessaan asiakkaan elämäntilanteeseen ja saattaa asiakkaan talousohjauspalvelun piiriin. Kokemus on osoittanut, että juuri työllistymistoimenpiteiden aikana tehty talous- ja velkaohjaus toimii parhaiten. Siinä hetkessä ihminen on jo sitoutunut työllistymistoimenpiteeseen ja on näin alttiimpi ottamaan tukea myös velkojen hoitoon. Kokemuksemme mukaan jo pelkästään talousohjauksen mukaantulo ja informaation lisääntyminen omasta velkatilanteesta, auttaa työtöntä henkilöä näkemään tulevaisuuden valoisampana myös työllistymisen näkö-

kulmasta. Kun ammattitaitoinen talousohjaaja kertoo velanhoitovaihtoehdot ja vakuuttaa, että työn vastaanottaminen on järkevää, on asiakas varmasti motivoituneempi ottamaan palkkatyötä vastaan. Tällä toiminnalla pyritään purkamaan ulosoton muodostama este työllistymiselle.

Elämänlaatu ry on toiminnassaan ja kokemuksissaan huomannut, että suurella osalla pitkäaikaistyöttömistä asiakkaista on taustallaan talousongelmia ja ylivelkaantumista. Monien kohdalla sekava ja hallitsematon henkilökohtainen talous vaikeuttaa oleellisesti työllistymistä ja kuntoutumista. Tämän vuoksi Elämälaatu ry on lähtenyt vahvasti kehittämään talousohjauspalvelua osaksi toimintaansa. Talousohjauksen päätarkoitus on auttaa asiakasta selvittämään taloudellinen tilanteensa ja tukea tätä oman talouden ja mahdollisen ylivelkatilanteen järjestelemissä olemassa olevien ratkaisuvaihtoehtojen puitteissa. Kunnallinen talous- ja velkaneuvonta voi auttaa osaa asiakkaista. Asiakkaiden kohdalla, joilla ei ole kykyä tai voimia koota ja toimittaa kaikkea tarvittavaa kirjallista materiaalia velkaneuvojille tai joilla ei ole maksuvaraa, joka mahdollistaisi virallisen velkajärjestelyn tai sosiaalisen luototuksen, olisi Elämänlaatu ry:n talousohjauksentuen tarpeessa. Oleellista Elämänlaatu ry:n toteuttamassa talousohjauksessa on asiakkaan kokonaisvaltainen huomioiminen. Talousohjaus ei ole pelkästään talousohjausta tai työtoiminnan ohjausta, vaan toimintaa, jossa ihmisen kokonaisvaltainen elämäntilanne tulee huomioiduksi. Kokonaisvaltaisessa tilanteen selvittelyssä on otettava huomioon muun muassa seuraavat asiat:

- asumistilanne
- toimeentulo: tulot/menot/velat/varallisuus
- luottotiedot
- työ- ja koulutusasiat
- perheasiat
- terveydentila
- päihteiden käyttö / pelaaminen
- rikostausta
- tukiverkosto

Talousohjaus toteutetaan tavallisesti noudattaen seuraavaa toimintatapaa:

1. Elämäntilanteen kartoitus

2. Tavoitteen asettaminen yhteistyölle

Ylivelkatilanteessa selvitetään velkojatahot ja velkamäärä. Selitetään asiakkaalle vaihtoehdot ylivelkaantumisen hallintaan saamiseksi. (Esim. velkajärjestely, sosiaalinen luototus, Takuusäätiön takaus tai vapaaehtoiset maksuohjelmat.) Asiakkaalle selitetään, mitä nämä keinot käytännössä edellyttävät.

3. Kiireellisiin asioihin puuttuminen ja asioiden ennakoiminen, jottei tilanne entisestään pahene. (Esim. vuokravelka, sakot, lisävelkaantuminen, ohjaus tukien kanssa). Tärkeää on myös riittävän vertaistuen järjestäminen sekä verkostoituminen ja yhteistyö.

4. Tehdään palveluohjauksellisella ja verkostoituvalla työotteella muita toimia asetetun tavoitteen saavuttamiseksi. Tämä kohta voi tarkoittaa tarvetta tehdä maksuohjelma veloille ja miettiä, onko mahdollista avustaa asiakasta maksuohjelman saamisessa vai vaatiiko se erityisasiantuntijuutta. Tarvittaessa asiakas voidaan ohjata talous- ja velkaneuvontaan ja tukea asiakkuuden aikana. Muut toimet tavoitteen saavuttamiseksi voivat olla myös talouden hallintaan, velkaantumisen aiheuttaneisiin ja ylivelkatilannetta ylläpitäviin asioihin puuttuminen. Tällaisia tekijöitä voivat olla muun muassa päihteiden käyttö, työttömyys ja hoitamattomat sairaudet.

Talousohjaajan tärkeimmät tehtävät kuntouttavan työtoiminnan asiakkaalle ovat talousasioiden ottaminen puheeksi, toivon luominen ja asiakkaan rohkaiseminen selvittämään taloudellinen tilanteensa sekä tukeminen tähän liittyvissä asioissa.

3.3 Puotilan kartano ja Puotilan kartanon puolesta- kiinteistöyhtiö

Puotilan kartano sijaitsee Vartiokylässä (ent. Puodinkylä), itäisessä Helsingissä Vartiokylän lahden rannalla. Puotilan kartanon historia ulottuu 1540-luvulle saakka. Vuosien varrella kartano on ollut monenlaisessa käytössä yksityisasuntona, asuntolana, kouluna ja ravintolana. (Helsingin kaupungin rakennusviraston julkaisuja 2007, 7-8).

”Kartanon rakennukset ja lähimiljö on asemakaavassa suojeltu. Suojelumääräys edellyttää aiempaa huolitellumpaa ympäristön kunnostamista ja hoitamista. Koko miljöö kaipaa kuitenkin kokonaisvaltaista kohennusta, joka ulottuu pihapiiristä myös puistometsään, palsta-alueelle ja rantaan asti eli jäljellä oleville kartanon vanhoille maille. Työ edellyttää alueen historian tuntemista ja sen pohjalta määriteltyjen hoidon ja rakentamisen tavoitteiden asettamista”.(mt.,7). Puotilan kartano on tärkeä itäisen Helsingin kartanokulttuurin muistomerkki. Kartanon säilyttäminen ja sen ympäristön kunnostaminen ja suunnittelu on tärkeää.(mt., 9).

Kartanon yhteydessä sijaitseva entinen viljamakasiini on nykyisin Puotilan kappeli ja toimii suosittuna vihkikirkkona. (Helsingin kirkot. 2014)

Helsingin kaupunki kilpailutti kartanon myynnin. Korkeimmat tarjoukset tekivät perustettava kiinteistöyhtiö ja Krishna liike. Kiinteistölautakunta katsoi, että perustettavan kiinteistöyhtiön tarjous täyttää Krishna liikkeen tarjousta paremmin kaupunginhallituksen linjauksen kartanon myynnistä siten, että se säilyy ravintola- tai muussa vastaavassa käytössä. Helsingin kaupunki teki alkuvuodesta 2013 päätöksen, että myy omistamansa Puotilan kartanon perustettavalle Puotilan kartanon puolesta - kiinteistöyhtiölle. (Helsingin kaupungin kiinteistölautakunnan pöytäkirja, 2012).

3.4 Wareco Oy

Wareco Oy on Puotilan kartanon remontointihankkeessa toiminut pääurakoitsijana. Wareco Oy on yhteensä, suoraan ja välillisesti, yli 350 henkilöä työllistävä korjausrakentamiseen keskittynyt yritys, joka muun korjausrakentamisen ohella tekee myös arvokohteiden kunnostus- ja restaurointitöitä yhteistyössä kaupungin museon ja museoviraston kanssa. Wareco on yksityisomisteinen, kaikki veronsa ja velvoitteensa Suomeen maksava kotimainen yritys.(Wareco.)

3.5 Puotilan kartanon ystävät Ry

Puotilan kartanon ystävät ry on keväällä 2013 perustettu yhdistys, jonka tarkoitus on edistää ja tukea monipuolisten, yhteisöllisten kulttuuri- ja muiden tapahtumien aikaansaamista Puotilan kartanossa ja sen alueella, sekä vaalia Puotilan kartanon historiaa ja sen tutkimusta ja edistää ja tukea Puotilan kartanon alueella järjestettävää asukastoimintaa.

Yhdistyksen tavoitteena on elävöittää Puotilan kartanon miljöötä paikallisin voimavaroin yhteistyössä Kiinteistöosakeyhtiö Puotilan Kulttuurikartanon kanssa sekä tarjota eri toimijoille yhteistyömahdollisuuksia tapahtumien järjestämisessä.

4. KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA

Tämän hetkisen lain kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001) mukaan, kuntouttavalla työtoiminnalla tarkoitetaan kunnan järjestämää tavoitteellista toimintaa, jonka tarkoitus on parantaa henkilön elämänhallintaa sekä luoda edellytyksiä työllistymiselle. Kuntouttavaa työtoimintaa on järjestettävä niille pitkään työttöminä olleille henkilöille, jotka saavat työmarkkinatukea tai toimeentulotukea ja jotka eivät työ- ja toimintakykynsä takia kykene osallistumaan TE-hallinnon ensisijaisiin palveluihin. Asiakkaalle suunnitellaan palvelukokonaisuus, joka kirjataan aktivointisuunnitelmaan. Suunnittelussa otetaan huomioon asiakkaan henkilökohtainen tilanne, joka määrittelee sen, mitä palveluita asiakkaalle palvelukokonaisuudessa tarjotaan. Kuntouttavaa työtoimintaa järjestetään asiakkaan yksilöllisen tarpeen mukaan osa- tai kokopäiväisesti 1-5 päivänä viikossa 3-24 kuukauden ajan. Kuntouttavassa työtoiminnassa ei synny virkasuhdetta, eikä työsuhdetta henkilön ja toimintaa järjestävän tai toteuttavan tahon välille.

Kunta voi lain mukaan tehdä sopimuksia kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä myös toisen kunnan tai kuntayhtymän taikka rekisteröidyn yhdistyksen, rekisteröidyn säätiön, valtion viraston tai rekisteröidyn uskonnollisen yhdyskunnan kanssa. Nykyi-

nen lainsäädäntö ei mahdollista kuntouttavan työtoiminnan järjestämistä yrityksissä. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2001.)

Kunnille 2010 tehdyssä kyselyssä selvisi, että kunnissa arvioidaan kuntouttavan työtoiminnan johtavan enemmänkin sosiaali- ja hyvinvointipoliittisiin siirtymiin kuin työllistymiseen. Kunnilla ei tuolloin ollut juurikaan suunnitelmia palkkatukityöpaikkojen lisäämisestä. Kuntouttavan työtoiminnan kehittämishankkeet kunnissa olivat myös tuolloin harvassa. Kunnissa odotettiin kehittämistä valtakunnan tasolla. (Karjalainen, V & Karjalainen J 2011, 4)

4.1 Lakia ollaan uudistamassa - esiin nousseita uusia ehdotuksia

Työllisyyden suuntaviivat ja tarkat mittarit määritellään Euroopan tasolla. Kansalliset työllisyyden ohjelmat edellytetään tehtävän Euroopan unionin suuntaviivojen mukaisesti ja niitä seurataan Eurooppa-neuvoston tasolla. Eri jäsenmaiden suunnitelmia ja ohjelmia vertaillaan ja arvioidaan ja jäsenmaat saavat niistä palautetta. (Sandellin 2014, 8.)

Sosiaali- ja terveysministeriön sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevaa toimintaa selvittänyt työryhmä jätti loppuraporttinsa peruspalveluministerille 23.10.2014. Työryhmän tehtävänä oli miettiä sosiaalihuollon tehtävää sekä työllistymisen tukemisessa ja että osallisuuden tukemisessa silloin, kun työllistyminen ei ole mahdollista. Työryhmä esittää sosiaalihuollon lainsäädännön ja palvelujärjestelmän uudistamista siten, että vaikeasti työllistyvät henkilöt saisivat tarvitsemansa tuen nykyistä aiemmin ja perustuen yksilölliseen tuen tarpeeseen. Palveluiden kuntoutuksellisuutta vahvistettaisiin ja kokonaisvaltaista ja moniammatillista tukea lisättäisiin. (Huovinen 2014)

Kyseisessä työryhmän raportissa lakiin ehdotetaan jatkossa *työelämävalmiuksia edistävää* sosiaalista kuntoutusta ja *osallisuutta edistävää* sosiaalista kuntoutusta. Työelämävalmiuksia edistävä sosiaalinen kuntoutus olisi tarkoitettu heikossa työmarkkina-asemassa olevalle, joka pyrkii avoimille työmarkkinoille. Työ- ja elinkeinohallinnon tarjoamat julkiset työvoimapalvelut eivät kuitenkaan ole hänelle riittäviä, tarkoituksenmukaisia tai mahdollisia. Työelämävalmiuksia edistävä sosiaalinen kun-

toutus olisi tarkoitettu henkilöille, jotka tarvitsevat työnjohdollisen tuen lisäksi sosiaalihuollon tai kuntoutuksen ammatillisen henkilöstön tukea työssä pysymiseen. (Sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevan lainsäädännön ja palvelujärjestelmän uudistamistarpeita arvioiva työryhmä 2014, 52,61.)

Osallisuutta edistävää toimintaa järjestettäisiin sosiaalihuollon asiakkaana ja heikossa työmarkkina-asemassa olevalle henkilölle. Henkilön kokonaistilanteen perusteella on yhdessä hänen kanssaan päädytty arvioimaan, ettei tavoitteena ainakaan sillä hetkellä ole työllistyminen avoimille työmarkkinoille. Lisäksi henkilö tarvitsee erityistä tukea sosiaalisen toimintakykynsä ja osallisuutensa edistämiseksi tai ylläpitämiseksi. Osallisuutta edistävässä sosiaalisessa kuntoutuksessa työtehtävien tulisi olla pääsääntöisesti vapaaehtoistyöhön tai heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden omien toimintapaikkojen ylläpitoon liittyviä. (mt., 54, 61)

Laissa ei puhuttaisi enää työtoiminnasta, vaan ilman ansiotarkoitusta suoritettavista työtehtävistä, joita voitaisiin sisällyttää sosiaalisen kuntoutuksen palveluihin. Tällöin toiminnan tulisi täyttää tietyt tarkoin määritellyt edellytykset, joiden tarkoituksena olisi korostaa toiminnan kuntoutuksellista luonnetta sekä estää asiakkaiden työpanoksen mahdollinen väärinkäyttö. Väärinkäytöllä tarkoitetaan työ- tai virkasuhteisen työn korvaamista ei-työsuhteisella työllä sekä kilpailun vääristymistä ei-työsuhteisen työn käytön takia. ”Yrityksissä ja yksityisillä elinkeinonharjoittajilla sosiaalista kuntoutusta, johon sisältyy ilman ansiotarkoitusta suoritettavia työtehtäviä, voitaisiin järjestää enintään kolme kuukautta 12 kuukauden aikana siten, että toiminnan tavoitteena olisi siirtyminen jakson päätyttyä palkkatuettuun työhön tai avoimille työmarkkinoille.” (mt., 40–41)

Toiminta halutaan mahdollistaa yrityksille ja yksityisille elinkeinonharjoittajille, jotta kuntoutujien yhteydet työelämäänsä lisääntyisivät ja väylä työsuhteiseen työhön aukenisi tämänhetkistä paremmin. Yritysten ja yksityisten elinkeinonharjoittajien valmiudet solmia työsuhde asiakkaan kanssa kuntoutusjakson jälkeen olisi helpompaa, kun palvelun antama tuki voisi jatkua työsuhteen solmimisen jälkeenkin. Yrityksissä ja yksityisillä elinkeinonharjoittajilla toteutettavassa sosiaalisessa kuntoutuksessa tavoitteena olisi johdonmukaisesti pyrkiä joko työsuhteiseen työhön tai palveluihin, joiden selkeänä tavoitteena on työllistyminen avoimille työmarkkinoille. (mt., 62)

Työelämävalmiuksia edistävää sosiaalista kuntoutusta voitaisiin myös jatkaa tilanteissa, joissa henkilö on jo työllistynyt sosiaalisen kuntoutuksen tuella työ- tai virkasuhteeseen työhön. Tällaisen tuen kesto ei ole rajattu, joten se voisi olla hyvinkin pitkäkestoista, jopa pysyvää. Tämä lisäisi osatyökykyisten ja esimerkiksi kehitysvammaisten työllistymismahdollisuuksia. (mt., 46–47)

Raportin ehdotus lakiin, joka mahdollistaisi yritysten järjestämän sosiaalisen kuntoutuksen: ”21 § Sosiaalinen kuntoutus yrityksessä tai yksityisellä elinkeinonharjoittajalla:

Jos työelämävalmiuksia edistävää sosiaalista kuntoutusta, jossa suoritetaan työtehtäviä ilman ansiotarkoitusta, toteutetaan yrityksessä tai yksityisen elinkeinonharjoittajan toimesta, tulee edellä 20 §:ssä säädettyjen edellytysten lisäksi seuraavien edellytysten täytyä:

- 1) toimintajakso saa kestää enintään kolme kuukautta (12 kuukauden aikana); ja
- 2) toiminnan tavoitteena tulee olla ensisijaisesti siirtyminen palkkatuettuun työhön tai avoimille työmarkkinoille”.

Lakiehdotuksen oltua lausuntokierroksella siihen, että toimintaa järjestettäisiin yrityksissä, suhtauduttiin sekä myönteisesti että kielteisesti. Varsinaista kielteistä suhtautumista emme kuitenkaan 51 lausunnon antaneen tahon keskuudesta löytäneet, kuin sen suhteen, että kolmen kuukauden aikarajaa yrityksissä järjestettävän toiminnalle pidettiin yleisesti liian lyhyenä. Lausunnon antaneista kunnista Oulun huolena oli se, että yrityksissä järjestettävä sosiaalinen kuntoutus vaatii hallinnointia, ja lisäresurssointia sekä kasvattaa vakuutusmenoja. Oulun näkemys on, että työkokeilun ja sosiaalisen kuntoutumisen toteutuminen on erotettava toisistaan. Oulun mukaan on olemassa vaara, että 21 §:n myötä kunnalle siirtyisi TE-toimiston tehtäviä. Oulun mielestä työkokeilu olisi ensisijainen tapa toteuttaa yrityksissä toteutettavat palvelut. Tampere näkee yrityksissä toteutettavan sosiaalisen kuntoutuksen ristiriidassa eri palveluiden roolien kirkastamisen suhteen. Tampere toivoisi mallia, jossa yrityksetkin voisivat tuottaa sosiaalisen kuntoutuksen palveluita järjestämisvastuullisille tilaajille. Vantaa säilyttäisi sosiaalista kuntoutusta tuottavien yritysten rekrytoimisen, tarkastamisen ja valvonnan työ – ja elinkeinohallinnolle. Vantaa toivoo uudistuksen mahdollistavan yrityksille sosiaalisen kuntoutuksen järjestämisen ja vastuun ottamisen hei-

kossa työmarkkina-asemassa olevista henkilöistä. Pori pitäisi kuntoutuksen loppuvaiheessa mahdollista jaksoa yksityissektorilla toivottuna uudistuksena, jolla voitaneen parantaa työllistymisedellytyksiä. Kuopio pitäisi mahdollisuutta sijoittua yrityksiin merkittävänä parannuksena.

Työ- ja elinkeinoministeriö toive on, että jatkovalmisteluissa huolellisesti selvitetään sosiaalisen kuntoutuksen järjestämisen edellytykset yrityksissä. Kelan näkemys on, että lakiehdotuksessa on hyvin huomioitu yrityksissä järjestettävän sosiaalisen kuntoutuksen taloudelliset-sosiaaliset vaikutukset sekä henkilön asemaan että esimerkiksi yritysten väliseen kilpailutilanteeseen. Kuntaliitto pitää tärkeänä, että mahdollisuus järjestää sosiaalista kuntoutusta yrityksissä ja yksityisellä sektorilla sisällytetään uuteen sääntelyyn, mutta on tarkkaan erotettava se, puhutaanko palvelun järjestämipaikasta vai palveluntuottajasta. Palkansaajakeskusjärjestöt pitävät tarpeellisena täsmentää sääntelyä, jottei heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä hyväksikäytetä, eikä työ- ja virkasuhteista työtä korvata ei-työsuhteisella työllä tai kilpailua vääristetä. Palkansaajien keskusjärjestöjen mukaan työtehtävien ja tuen tulee olla henkilön kuntoutumista ja työ- ja toimintakykyä edistävää.

Ajatus sosiaalisen kuntoutuksen järjestämisestä yrityksissä sai siis lausuntokierroksella positiivisen vastaanoton, eikä sitä miltään taholta tyrmätty, vaan lakiin ja säännöksiin toivottiin vain täsmennyksiä. (Sosiaali – ja terveysministeriö 2015.)

4.2 Yritykset kuntouttavan työtoiminnan toimijana

Yritykset eivät siis voi nykylainsäädännön puitteissa toteuttaa kuntouttavaa työtoimintaa. Nykytila voi olla ehkä jossain määrin ymmärrettävää kilpailun vääristymisen näkökulmasta. Näkemyksemme kuitenkin on, että uudet ja rohkeat aloitteet yritysten kanssa yhteistyössä järjestettävästä toiminnasta toimisivat paremmin kuntouttavan työtoiminnan tavoitteen kanssa, jossa pyritään edistämään työttömän työnhakijan työllistymistä. Yritysten mukaan ottaminen myös tiiviimmin kuntouttavan työtoiminnan toimijaksi olisi mielestämme järkevää ja perusteltua. Tälläkin hetkellä erityisesti sosiaalisten ja yhteiskunnallisten yritysten tiloissa ja tiiviissä yhteistyössä voi toimia yhdis-

tys, joka vastaa kuntouttavan työtoiminnan palvelusta. Kilpailun vääristämistä tavallaan kierretään kaikkien hyväksymällä tavalla.

Mikäli myös yritykset voisivat järjestää kuntouttavaa työtoimintaa, muuttuisi työtehtävien määrä ja laatu moninaisemmaksi ja työtehtävät vastaisivat enemmän palkkatyötä. Yritysten saadessa toimia kuntouttavan työtoiminnan järjestäjinä, tulisi tietysti tarkemmin miettiä myös taloudellisia kannusteita asiakkaan kannalta, jotta asiakkaiden kokemukset ilmaisen työn tekemisestä eivät koroistuisi. Mikäli kuntouttava työtoiminta yrityksissä olisi mahdollista, se voisi olla keino vaikuttaa asiakkaiden siirtymiin kohti työllistymistä. Sekä asiakkaat että kuntouttavalle työtoiminnalle asetetut tavoitteet painottavat toiveita siirtymistä. Tällä hetkellä siirtymä kuitenkin toteutuu vain harvojen kohdalla, eikä tilanne näin ollen vastaa tavoitteita. Asiakkaiden motivaatiota voikin tällä hetkellä vähentää näkymät siitä, ettei kuntouttavan työtoiminnan kautta työllistyminen ole todennäköistä. (Sandelin 2014a, 20.) Tämä kuntouttavan työtoiminnan heikko tavoitteellisuus suhteessa työllistymiseen, taasen heikentää asiakkaiden osallisuuden kokemusta (ks. Era & Koskimies 2013, 79,133).

Muutoksia tulisi tehdä myös työmarkkinoiden rakenteisiin. Työmarkkinoille tulisi kehittää eri toimialoille matalan koulutustason avustavia töitä. Yhteistyötä eri viranomaisien välillä jatkosuunnitelmia tehtäessä tulisi kehittää. Asiakkaan ei tulisi joutua pelkäämään etuuksien menettämistä, mikäli hänen on mahdollista siirtyä kuntouttavasta työtoiminnasta työvoimahallinnon toimenpiteisiin. Kun kannustinloukkuja saataisiin vähennettyä, voitaisiin näillä keinoilla lisätä asiakkaiden motivaatiota siirtyä palvelujärjestelmässä ja elämässään eteenpäin. (Sandelin 2014a, 20.)

5. OSALLISUUS

Osallisuus on yksilölle tunne tai kokemus, joka voi toteutua ihmisen ja yhteisön suhteessa (Jämsen & Pyykkönen 2014, 9; Nivala & Rynänen 2013, 26). Osallisuuden tunteen syntyminen ja vahvistuminen edellyttävät kokemusta oikeudenmukaisesta ja ihmisarvoisesta kohtelusta, kuulumisesta, kuulluksi tulemisesta ja kiinnittymisestä yhteiskuntaan ja yhteisöihin (Jämsen & Pyykkönen 2014, 9; Luhtasela 2009, 131).

Kokeakseen osallisuutta, yksilöllä tulee olla tunne elämänhallinnasta, hänen tulee kokea omaavansa toimintamahdollisuuksia, voivansa toimia oma-aloitteisesti, vaikuttaa ja käyttää valtaa itseään, omaa elämäänsä ja ympäristöään koskeviin asioihin ja päätöksiin. Yksilö on koettava, että hänellä on itsemääräämisoikeus. Tämä mahdollistaa ja vahvistaa osallistumista ja sitoutumista, joka lisää yksilön vastuunottoa seurauksista. (Jämsen & Pyykkönen 2014, 9; Luhtasela 2009, 130–131.) Osallisuus kuvaa toiminnassa mukana olemista, sitoutumista ja sen kokemista itselle merkitykselliseksi. Osallisuuteen liittyy vapaus valita, tunne vallasta, täten osallisuus ei koskaan voi olla pakollista. Hyvä osallisuus on vastakkainen käsite toiminnasta syrjäytymiselle. (Luhtasela 2009, 6.) Osallisuutta ei voida vahvistaa yksilöön kohdistettavilla toimenpiteillä, vaan yksilön itsensä kokiessa asiat merkitykselliseksi hänen oman elämänsä kannalta, voidaan hänen osallisuuttaan vahvistaa ja hän voi oppia osallisuutta (Rouvinen-Wilenius 2014, 67).

5.1 Osallisuus yhteiskunnan tasolla ja työn ja osallisuuden yhteys

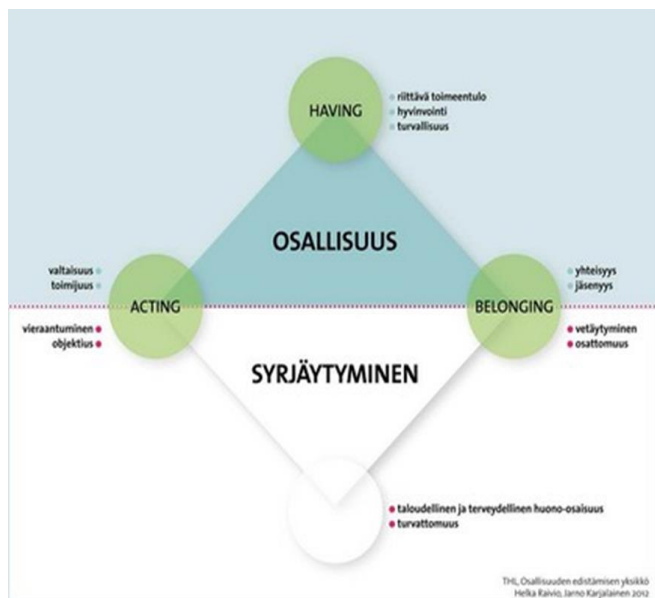
Osallisuuden ja osallisuuden kokemusten muodostumiseen vaikuttavat yhteiskunnan asenneilmapiiri ja rakenteet, sekä yksilön omat voimavarat. Yhteiskunnassa rakenteet voivat tukea tai yhteiskunnan rakenteelliset epäkohdat voivat estää yksilön osallisuuden tunteen syntymistä ja osallisuuden toteutumista. (Särkelä-Kukko 2014, 48.) Osallisuuden edistämisen politiikoissa ei aina kohteena olekaan kaikki kansalaiset, vaan jotkin riskiryhmät. Osallisuuspolitiikoissa myös yksilö on itse vastuussa omasta osallisuudestaan. (Raivio & Karjalainen 2013, 28.) Osattomuuden kohdalla yksilö on yleensä ajautunut osattomuuteen, joskus kyseessä voi kuitenkin olla myös yksilön tietoinen valinta olla osattomana yhteisöistä ja yhteiskunnallisesta toiminnasta. Kuitenkin osallisuuden kokemusten näkökulmasta, niissäkin tilanteissa, jolloin yksilöllä ei ole muuhun voimavaroja, tulisi hänellä olla oikeus halutessaan olla ilman odotuksia huolenpidon kohteena ja voida halutessaan kokea itsensä yhteiskunnan ja yhteisönsä jäseneksi. (Särkelä-Kukko 2014, 48.)

Osallisuuden edistämistä pidetään keskeisenä keinona torjua köyhyyttä ja ehkäistä syrjäytymistä. Tärkeänä keinona osallisuuden edistämiseen pidetään työelämään kiinnittymistä ja työntekoa. (Raivio, Karjalainen 2013, 12,27.) Työelämään osallistu-

minen taasen on merkittävimpiä yhteisölliseen toimintaan osallistumisen muotoja ja ehkäisee näin syrjäytymistä (Terveysten- ja hyvinvoinninlaitos 2014). Osallisuuden toteutumisella ja tuloilla on myös yhteys, sillä tulot ovat tärkeä väline toimintamahdollisuuksille ja hyvinvoinnille (Särkelä-Kukko 2014, 39–40). Yhteiskunnan tasolla työelämän osalta osallisuuden tavoitteina ovat kannustinloukkujen purkaminen, ehjien palvelukokonaisuuksien ja monimuotoisten, terveiden työmarkkinoiden luominen (Raivio & Karjalainen 2013, 21). Suomalaisessa yhteiskunnassa työllä ja sen tekemisellä on vahva merkitys. Uusien ihmisten kanssa keskustellaan siitä, mitä he tekevät työkseen, työttömältä kysytään, kuinka pitkään olet ollut työttömänä tai missä olit viimeksi töissä. Työ on siis yksi itsensä toteuttamisen ja tekemisen tapa. (Särkelä-Kukko 2014, 44.) Vaikka työelämällä onkin iso merkitys osallisuudelle, on tärkeää muistaa, että osallisuus muodostuu monista tekijöistä, yksilön kokemuksesta yhteiskunnan rakenteellisiin ratkaisuihin asti. (Era 2013, 140).

5.2 Osallisuuden ulottuvuudet kuntouttavassa työtoiminnassa

Osallisuus syrjäytymisen vastaparina perustuen Erik Allardtin hyvinvoinnin ulottuvuuksien määrittelyyn (1976):



(Karjalainen & Rai2012)

Having-ulottuvuus kuvaa oikeutta turvallisuuteen, hyvinvointiin, säädylliseen elämään ja riittävään toimeentuloon. Having-ulottuvuus kuvastaa siis hyvinvoinnin ulottuvuutta

Having-ulottovuus kuvaa oikeutta turvallisuuteen, hyvinvointiin, säädylliseen elämään ja riittävään toimeentuloon. Having-ulottuvuus kuvastaa siis hyvinvoinnin ulottuvuutta yksilön omistamien tai hallitsemien resurssien avulla (having- elintaso) (Särkelä-Kukko 2014, 38; Raivio & Karjalainen 2013, 16)

Tämä Having-ulottuvuus vaikuttaisi toteutuvan heikoiten. Jotkut kokevat kuntouttavan työtoiminnan parantavan taloudellista tilannetta, mutta osa kokee toiminnan taloudellisesti epäoikeudenmukaiseksi. (Sandelin 2014, 3.) Vastikkeellinen sosiaaliturva voidaan nähdä tätä having-ulottuvuutta vaarantavana. Kuntouttava työtoiminta on lain

piiriin kuuluville yksilöille velvoittavaa ja mikäli yksilö kieltäytyy toiminnasta, hänen saamansa tuen perusosaa voidaan leikata. Tämän voidaan siis katsoa heikentävän kuntouttavan työtoiminnan lain piiriin kuuluvan yksilön oikeutta riittävään toimeentuloon, säädyllyiseen elämään, sekä hyvinvointiin ja turvallisuuteen. Osallisuuden näkökulmasta tärkeää olisikin, että kuntouttavan työtoiminnan avulla saataisiin yksilön elämään toimeentuloa, hyvinvointia ja turvallisuutta, huolimatta kuntouttavan työtoiminnan velvoittavuudesta. (mt., 27.) Tästä velvoittavuudesta huolimatta, osallisuuden ei tulisi olla näennäistä, pakon sanelemaa osallistumista, vaan yksilölle mahdollisuuksia avaavaa ja motivaatiota vahvistavaa (Era & Koskimies 2013, 60).

Tutkittaessa kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien kehittämisehdotuksia toiminnalle, useimmin mainitaan toiveet parannuksista toiminnan taloudellisiin etuuksiin ja toimintarahan suuruuteen. (ks. esim. Ala-Kauhaluoma ym. 2004, Karjalainen & Karjalainen 2010, Sandelin 2013). Osa kokee tekevänsä ilmaista työtä, koska toimintaraha koetaan niin pieneksi. Yksilön osallisuutta heikentää, jos kokee tekevänsä ilmaista työtä tai, ettei hänen toimeentulonsa ole riittävä. (Sandelin 2014, 3, 28.) Etuusasiaa tulisi miettiä tarkemmin, erityisesti kuntouttavan työtoiminnan pitkäaikaisten asiakkaiden kohdalla. Tällä hetkellähän tutkimusten mukaan monet siirtyvät kuntouttavan työtoiminnan päätyttyä uudelle kuntouttavan työtoiminnan jaksolle (ks. esim. Karjalainen, V & Karjalainen, J 2010, 48). Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvista monilla on velkoja (ks. esim. Sandelin 2013). Jos asiakas siirtyy kuntouttavasta työtoiminnasta esimerkiksi palkkatuetuun työhön, muuttuvat hänen tulonsa veronalaiseksi ja tällöin velat siirtyvät ulosottoon (esim. Luhtasela 2009, 63). Tämä vähentää asiakkaan osallisuutta, halua ja kannustimia siirtyä työllisyyspalveluissa eteenpäin.

Belonging-uloittuvuus, joka on yhteisöllistä osallisuutta ja yhteisöihin kuulumista, vaikuttaisi lisääntyvän kuntouttavan työtoiminnan myötä enemmän, kuin having-uloittuvuus. Työttömyys on saattanut vähentää yksilön tunnetta yhteiskuntaan kuulumisesta. Tällöin kuntouttavan työtoiminnan myötä yksilö pääsee tekemään työtä ja voi saada kokemuksen mielekkäästä tekemisestä, voidaan näin kokea itsensä hyödylliseksi ja olevansa merkityksellinen. Täten tunne yhteiskuntaan kuulumisesta sen täysivaltaisena jäsenenä voi lisääntyä. Yksilö voi myös kokea kuuluvansa sosiaaliseen yhteisöön ja saavansa vertaistukea. (Sandelin 2014, 28.)

Kuntouttavan työtoiminnan vaikutukset elämänrytmiin, virkistymiseen sekä aktivoitumiseen kuvaavat Acting-ulottuvuuden mukaista osallisuutta. Näyttää siltä, että kuntouttavan työtoiminnan myötä yksilön mahdollisuudet ottaa ote omasta elämästään ja vaikuttaa siihen kohenevat. Osallistujat virkistyvät ja elämänrytmin kohenemisen myötä yksilön asioiden hoitaminen sujuu paremmin. Kokemus omista toimintamahdollisuuksista paranee. Täten yksilö voi kokea onnistumisen elämyksiä ja kyky ottaa jatkossakin vastuuta oman elämänsä asioista kasvaa. Asiakkaat siis valtaistuvat, tulen oman elämänsä toimijoiksi. (mt., 3,28.)

Kuntouttavassa työtoiminnassa osallisuuden voidaan katsoa tarkoittavan toimintaan osallistuvien kuulemista, yksilölle kokemusta kuulluksi tulemisesta sekä yksilöiden kokemuksen vaikuttamismahdollisuuksista. Näin yksilöt saavat kokea olevansa mukana toiminnan tai palvelun suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa, saaden keinoja ja välineitä elämäntilanteensa parantamiseen. (Sandelin 2014, 21; Era 2013, 142.)

5.3 Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien ajatuksia

Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvan osallisuuden kokemus muodostuu siitä, miten he kokevat voivansa vaikuttaa kuntouttavan työtoiminnan jaksonsa tavoitteiden asetteluun ja prosessin etenemiseen, työtehtäviensä määrittelyyn ja joustavuuteen, suhteessa oppimiseensa ja muuttuviin tarpeisiin (Era & Koskimies 2013, 76).

Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvat odottavat kuntouttavalta työtoiminnalta työllistymistä ja elämänhallinnan lisääntymistä. Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteet vastaavat osallistujien odotuksia. Osallistujien tavoitteet liittyvät siihen, että he saisivat tekemistä ja elämänrytmiä, harjoittelisivat työelämää ja työllistyisivät. Kuntouttavan työtoiminnan koettiin virkistävän ja tuovan elämään rytmiä. Osallistujat kokivat yhteisöllisyyttä ja sosiaalisen elämänsä lisääntyvän. (Sandelin 2014, 3; Era & Koskimies 2013,78.) He kokivat myös saavansa mielekästä tekemistä ja kokivat oppineensa uutta. Heidän terveydentilansa vaikutti parantuneen ja päihteidenkäyttö väheni. (Sandelin 2014, 3.) Palveluohjauksellinen ote koettiin hyvänä (Koskimies 2013. 134).

Tutkimuksen mukaan asiakkaat olivat keskimäärin tyytyväisiä kuntouttavaan työtoimintaan (Sandelin 2014, 3).

Työelämän harjoittelun ja elämänrytmin jälkeen, kolmantena tavoitteena Sandelin tutkimuksessa vantaalaisille kuntouttavaan työtoimintaan osallistuneille oli tavoite työllistymisestä. Haastatelluista yli 40 % toivoi työllistyvänsä kuntouttavan työtoiminnan jälkeen. (mt., 22, 24.) Kymmenesosa Vantaan haastatelluista toivoi kuntouttavan työtoiminnan suuntautuvan nykyistä paremmin työelämään. Toiminnalta toivottiin esimerkiksi, että se parantaisi työn osaamista. Myös kuntouttavan työtoiminnan jakson jo päätyttyä, toiveena olisi saada enemmän tukea työelämään suuntautumiseen, kuten työllistymiseen ja kannustusta hakeutua työkokeiluun tai palkkatuettuun työhön (mt., 25.) Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvista monet näkivät jatkossa työllistyvänsä tai siirtyvänsä opiskelemaan. Osa uskoi siirtyvänsä johonkin työvoimapolitiiseen toimenpiteeseen, osa taas pysyvänsä työttömänä työnhakijana. Jotkut näkivät siirtyvänsä eläkkeelle. (mt., 3.)

Parannuksia kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvat toivoivat jakson oikea-aikaisuuteen ja tavoitteellisuuteen, sekä parannuksia toiminnan etuuksiin ja toimintarahaan. Kuntouttavan työtoiminnan toivottiin myös suuntaavan paremmin työelämään. Rakenteisiin toivottiin parannusta ja sitä, että kuntouttavaa työtoimintaa toteuttavalla paikalla kehitettäisiin toimintatapoja ja kuntouttavaan työtoimintaan osallistujien vaikutusmahdollisuuksia. Esille nousi myös toiveita ohjauksen kehittamisestä ja yksilöllisemmästä palvelusta. (Sandelin 2014, 3. Koskimies 2013, 134.)

5.4. Miten kehittää osallisuutta kuntouttavassa työtoiminnassa?

Kuntouttavassa työtoiminnassa asiakkaiden keskeyttämisprosentti on korkea. Toimintaa tulisi kehittää vastaamaan sille asetettuihin tavoitteisiin. Vaikuttavuuden kannalta tulisi selvittää, mikä kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvaa motivoi, koska osallistujien osallisuus edesauttaa kaikkien toimijoiden tavoitteiden toteutumista. Huomioitaessa paremmin, mikä kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvaa motivoi, mahdollistuisi se, että asiakkaan tavoitteet ja kuntouttava työtoiminta kohtaisivat paremmin. Tällöin myös asiakasosallisuus voi toteutua. (Sandelin 2014, 3, 9.)

Yksilöiden kannustimia osallistua kuntouttavaan työtoimintaan voitaisiin lisätä suunnittelemalla kuntouttavaa työtoimintaa yksilöllisemmin. Tutkimuksessa tuli esille kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien tarve siihen, että ohjausta työtoimintapaikoilla lisättäisiin. (mt., 31.) Asiakkaiden osallisuutta heikentää epävarmuus tulevasta ja siitä, kuinka kauan he voivat olla kuntouttavassa työtoiminnassa ja mitä sen jälkeen. Osallisuuden tunnetta voidaan lisätä ottamalla asiakkaan kokemustieto tasaveroiseen asemaan työntekijän tiedon rinnalle. Jaetaan valta asiakkaan ja työntekijän välillä, käydään dialogeja, joiden avulla asiakkaat voivat lisätä tietoisuuttaan omasta tilanteestaan (Luhtasela 2009, 127.)

Osallisuuden sijasta leimaavuutensa vuoksi syrjäyttävää ja työllistymistä hankaloittavaa, voi olla erillisissä kuntouttavan työtoiminnan työpajoissa toteutettu kuntouttava työtoiminta (Era 2013, 145). Tämänkin vuoksi mielestämme kuntouttavaa työtoimintaa tulee kehittää lähemmäs aitoja työtehtäviä, aidossa työympäristössä. Asiakkaat voivat kokea kuntouttavan työtoiminnan osallistavana, kun sen avulla saadaan asiakas luottamaan jälleen omiin kykyihinsä, jonka seurauksena hän työllistyy tai muutoin aktivoituu (Juhila 2006, 117, 120).

6. OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Aloitimme opinnäytetyömme suunnittelun syksyllä 2014, jolloin määrittelimme tutkimuskysymykset ja alustavan teoreettisen kehyksen, sekä mietimme haastattelujen teemat ja kysymykset. Haastattelut toteutimme tammikuussa 2015. Helmimaaliskuussa Heikki litteroi haastattelut. Tässä vaiheessa käynnistyi myös kehittämisideoiden työstäminen haastatteluissa esille nousseiden asioiden pohjalta. Maaliskuussa kirjoitimme opinnäytetyöaiheeseemme liittyvää artikkelia, jonka rinnalla työstimme tämän opinnäytetyömme kehittämisideoita ja teoriapohjan tekstiä. Huhtikuussa teimme haastattelujen analysoinnin ja lopullista tekstintuottoa ja muokkausta. Touku-kuussa viimeistelimme työmme.

Opinnäytetyömme tilaajana toimii Elämänlaatu ry. Opinnäytetyössämme keskitymme erityisesti Elämänlaatu ry:n Puotilan kartanolla toteutettavaan kuntouttavaan työtoi-

mintaan. Koska kyseessä oleva hanke on ainutlaatuinen, päädyimme tekemään kvalitatiivisen tutkimuksen, saadaksemme hankkeeseen osallistuvien eri osapuolten näkökulmia esille. Kvalitatiivisen tutkimuksen tavoitteena onkin usein nostaa esille tutkimuksen kohteena sellaisia toimijoita, joiden omia tulkintoja aiheesta ei ole aiemmin ollut (Hakala 2010, 21).

6.1 Opinnäytetyömme menetelmät ja aineiston hankinta

Pohdimme suunnitelmaa tehdessämme millaisin käsittein lähestyisimme aiheitamme, mutta lopulliset käsitteet muotoutuivat tarkemmin vasta haastatteluista saadun tiedon ja siitä syntyneiden kehittämisideoiden myötä. Osallisuuden käsite nousi jo suunnitteluvaiheessa tarkastelupohjaksemme. Pidimme sitä toimivana, joskin myös haastavana sen monimuotoisuuden vuoksi. Koska tutkimme opinnäytetyössämme eri osapuolten näkemyksiä, oli luonnollista valita teoriapohjaksi käsite, joka ottaa huomioon sekä yksilön että yhteisön näkökulmat.

Lisäksi tietenkin kuntouttavan työtoiminnan käsite tuli avata, jotta näkemys siitä, mitä työmme käsittelee, olisi lukijoille selkeä ja yhtenäinen. Kehittämisideoiden myötä avattavaksi nousivat myös palveluohjauksen, työpankin ja velkaohjauksen käsitteet.

Opinnäytetyömme tutkimuskysymykset ovat pysyneet koko työskentelyn ajan samoina. Kuitenkin työn eri vaiheissa, kuten perehtyessämme uuteen lakiehdotukseen ja kirjoittaessamme artikkeliamme, sekä haastattelujen ja analysoinnin aikana ajatukset aiheen ympärillä elivät moniin suuntiin. Näiden prosessien myötä nousivat esille opinnäytetyömme kehittämis ehdotukset. Kehittämis ehdotukset saivat lopullisen muotoonsa tulkitessamme ja analysoidessamme mitä haastatteluista esiin nousevat havainnot kertovat (Alasuutari 2007, 78, 81). Pyrimme opinnäytetyöllämme, emme vain vastaamaan siihen, mitä on kuntouttavan työtoiminnan ja yritysten välinen yhteistyö, vaan myös kertomaan miksi pidämme sitä kehittämisen arvoisena asiana ja miten sitä mielestämme voisi kehittää (mt., 216).

6.2 Haastattelujen toteutus

Päädyimme aineiston hankinnassa haastatteluihin. Niiden avulla pyrimme antamaan asianosaisille tilaisuuden kertoa omista kokemuksistaan ja tuoda esille mielipiteensä (Eskola & Vastamäki 2010, 27–28). Koska haastateltavat ovat eri rooleissa suhteessa Puotilan kartanon remonttiin, saadaksemme heidän ääntään esille laajemmin, koimme haastattelun sopivaksi menetelmäksi toteuttaa tiedon keruuta (Hirsjärvi & Hurme 2010, 36).

Saadaksemme vastauksia kehittämiskysymyksiimme, haastattelimme kahta yrityksen edustajaa ja kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien työnjohtajaa. Lisäksi haastattelimme viittä kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvaa. Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien osalta tehtiin ositettu otanta, eli haastateltavien otannan kohdalla käytettiin harkintaa (Metsämuuronen 2006, 45–47). Otanta perustui siihen, että halusimme haastateltavaksi mahdollisimman pitkään Puotilan kartanolla kuntouttavassa työtoiminnassa mukana olleita. Näin saimme kuulla ajatuksia ajalta, jolloin työmaalla oli paljon eri yritysten edustajia, sekä siitä tapahtuiko yhteistyössä ja asenteissa mahdollisesti jotain muutoksia työskentelyn aikana.

Tutkimuksia kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvista on tehty paljon. Tämän vuoksi pyrimme tuomaan esille erityisesti yrittäjien ja työnjohtajan äänet, koska tällä tavoin toteutettua kuntouttavaa työtoimintaa ei ole aiemmin tietääksemme tutkittu. Halusimme kuitenkin työstämme mahdollisimman moniäänisen ja koimme, ettei kuvaa yritysyhteistyöstä voi muodostaa ilman kaikkien siihen osallistuneiden osapuolten käsityksiä. Samoin käsitys osallisuuden toteutumisesta olisi jäänyt vain ulkopuolisten arvioiksi, jollemme olisi haastatelleet myös kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvia. Kehittämisehdotusten näkökulmasta on myös tärkeää, että ehdotuksia kerätään kaikilta toimintaan osallistuneilta osapuolilta.

Päädyimme tekemään eri kysymykset yhteistyöyritysten edustajille, työnjohtajalle, sekä kuntouttavaan työtoimintaan osallistuville. Pohdimme aluksi myös yhteisiä kysymyksiä. Tällöin kysymysten olisi tullut olla avoimempia, soveltuakseen eri osapuolille. Koimme siinä olevan riskinä, että eri osapuolten omien näkemysten ja eroavai-

suuksien esiin tuleminen voisi kaventua, vaikka avoimilla kysymyksillä yleensä pyritään päinvastaisesti antamaan enemmän tilaa ajatuksille.

Haastattelut toteutettiin Puotilan kartanon tiloissa. Haastateltaville kerroimme haastattelun alussa, mitä olemme tekemässä ja miksi haastatteleme heitä. Jokaiselta saimme suullisen luvan haastattelun nauhoittamiseen. Ennen haastattelua kerroimme, että haastattelut tullaan litteroimaan eli puretaan kirjoitettuun muotoon ja jätämme kaikki tunnistetiedot pois.

Haastattelut toteutimme puolistrukturoituina haastatteluina, joissa oli teemahaastattelun piirteitä. Kaikille haastateltaville haastattelun teemat olivat samat. Teemojen alla oli kysymyksiä, jotka vaihtelivat eri osapuolilla, mutta joiden avulla oli tarkoitus päästä samoihin aiheisiin eri osapuolten näkökulmista. Haastattelukysymykset voitiin jakaa kahteen eri tyyppiin: tosiasiakysymyksiin ja mielipidekysymyksiin (Hirsjärvi & Hurme 2010, 106).

Haastattelutilanteessa teemat ja kysymykset olivat sekä haastateltavalla että haastattelijalla nähtävillä. Haastattelut kuitenkin etenivät toiveidemme mukaisesti melko vapaamuotoisesti ja keskustelunomaisesti (Eskola & Vastamäki 2010, 36). Tällä pyrimme lähelle sitä, miten ihmiset ymmärtävät elämäänsä ja maailmaa ja mitä merkityksiä he antavat kokemilleen asioille (Hirsjärvi & Hurme 2010, 11).

Yritysten edustajat haastattelimme yhtä aikaa. Tiedostimme sen, että tällaisessa ryhmähaastattelussa korostuu arkinen tapa olla vuorovaikutuksessa, sekä se, mikä on haastateltaville yhteistä. Eroavaisuudet ja henkilökohtaiset tuntemukset jäävät vähemmälle, joten aineisto muodostuu erilaiseksi. Ryhmähaastattelunkin tuottaman aineiston korkea laatu, on kuitenkin riippuvainen ainoastaan kysymyksistä. (Alasuutari 2007, 152–153.)

Tämän vuoksi katsoimme, että haastattelu voitiin toteuttaa ryhmähaastatteluna ja koimme saaneemme kysymyksillämme aineistoa, joita tulkitsemalla saimme vastauksia kehittämiskysymyksiimme. Lisäksi ryhmähaastattelun avulla voidaan saada haastateltavat puhumaan, esimerkiksi jonkun osallistujan mielestä itsestäänselvyydestä, jota hän ei muutoin olisi tuonut esille. Puhuttaessa asioista, joista ei yleensä puhuta,

saadaan uudenlaista aineistoa. Ryhmähaastattelun arvo on myös siinä, että asioita pohditaan jo haastateltavien toimesta useammasta näkökulmasta. (Alasuutari 2007, 155.)

Haastattelutilanteissa molemmilla osapuolilla oli mahdollisuus tarkentaa kysymyksiä ja haastattelijalla esittää lisäkysymyksiä, jotta tietoa voitiin syventää. Jokaiselle haastateltavalle annettiin myös mahdollisuus kertoa vapaasti aiheeseen liittyvistä kokemuksistaan. Tarkoituksena oli saada haastateltavien mielipiteet kuuluviin. Eri haastateltavien kohdalla keskusteluaiheet painottuivat eri tavalla. (Eskola & Vastamäki 2010, 28.)

Haastattelujen yhteydessä kävimme Puotilan kartanolla kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien taukotiloissa seitsemän kertaa. Näillä kerroilla havainnoidessamme kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien ja heidän työnjohtajansa keskusteluja, kuulluksi ja näkyväksi tuli vertaisporukan huumori, joka nousi esille myös tutkimustuloksissa.

6.3 Aineiston analysointi

Analysoimme aineistoa sisällönanalysoinnin keinoin, mikä on perinteinen kvalitatiivisen tutkimuksen analysointitapa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91–92). Otimme aineistot tutkimuksen kohteiksi sellaisinaan, suhtautuen aineistoon näytteenä, joka edustaa osaa tutkittavan todellisuudesta (Alasuutari 2007, 114). Nostimme teemoittamalla värikynin litteroinneista esille, ne kohdat, joissa käsiteltiin yritysysteistyötä, osallisuutta ja kehittämis ehdotukset. Lisäksi tarkastelimme litteroitua materiaalia, katsoen mitä muita asioita niistä nousee, jonka jälkeen teemoittelimme esiin nousseet aiheet. (Eskola & Vastamäki 2010, 43.)

Yritysten edustajien haastattelutuloksissa on paljon suoria lainauksia esimerkkeinä. Näiden esimerkkien avulla, pyrimme siihen, että tulosten suhteuttaminen laajemmin tulisi näkyväksi ja esimerkit avaisivat sitä, millä tavalla ja missä määrin voidaan ajatella tuloksilla olevan merkitystä yleisemminkin (Alasuutari 2007, 243–244).

6.4 Kehittämistyön eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyötämme suunnitellessa mietimme, miten saisimme mahdollisimman rehellistä ja avointa tietoa kehittämisaiheestamme. Valitsimme haastattelun aineistonkeruumenetelmäksi, jotta pääsisimme aiheeseen käsiksi aineiston avulla mahdollisimman syvälle.

Haastateltavat saivat tiedon opinnäytetyön aiheesta ja tarkoituksesta, silloin, kun heitä pyydettiin haastateltaviksi. Haastattelun alussa kerroimme, miksi heitä haastatellaan, sekä haastattelumateriaalin käsittelemisestä, anonyymiyden säilyttämisestä ja haastattelumateriaalin hävittämisestä. Tämän vuoksi katsoimme, että haastateltavien suullinen lupa oli riittävä.

Haastatteluista yhteistyöyritysten edustajien, sekä kolmen kuntouttavaan työtoimintaan osallistujan haastattelun teimme yhdessä. Heikin ottaessa vastuun haastattelujen litteroinneista, Sari haastatteli kaksi kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvaa yksin, samoin työnjohtajan. Sari haastatteli työnjohtajan yksin, koska Heikki tunsikin työnjohtajan ennestään ja on toiminut aiemmin hänen esimiehenään.

Haastattelussa haasteltava päättää mihin teemoihin ja niihin liittyviin kysymyksiin hän kykenee vastaamaan (Eskola & Vastamäki 2010, 38). Pyrimme kunnioittamaan tätä ja kerroimme haastateltaville heillä olevan oikeus olla vastaamatta, koska osa kysymyksistä kosketti haastateltavien hyvinkin henkilökohtaisia ja tunnepitoisia asioita. Kaksi kertaa haastateltavat käyttivät oikeuttaan olla vastaamatta. Yleisesti ottaen haastateltavat avautuivat kertomaan avoimesti ja rehellisen oloisesti elämäntilanteistaan ja esille nousi myös henkilökohtaisia ja arkaluonteisiakin asioita. Haastatteluissa pyrimme toimimaan humanistisen metodin mukaisesti, eli pyrimme saavuttamaan haastateltavan luottamuksen ja olemaan myös sen arvoisia (Alasuutari 2007, 100).

Haastattelun teemoina olivat kokemukset yhteistyöstä, osallisuus ja kehittämis ehdotukset. Haastattelutilanteissa käytimme tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä ja esimerkkejä. Näiden avulla pyrimme varmistamaan sen, että kaikki osapuolet ymmärtävät kysymykset ja vastaukset samoilla tavoin (Hirsjärvi & Hurme 2008, 66).

Triangulaation myötä voi syntyä monia vastauksia, jolloin näennäisen varmuuden mahdollisuudet vähenevät. (mt., 39). Triangulaatio tässä tutkimuksessa toteutuu, kun tutkijoita on kaksi, mikä tuottaa tutkimukseen moniäänisyyttä. Myös se, että olemme haastatelleet hankkeeseen osallistuneita eri osapuolia tuottaa työhömmme triangulaatiota.

Lähtiessämme tekemään tätä työtä uskoimme, että yritysysteistyön avulla kuntouttavassa työtoiminnassa päästään lähemmäs työelämää ja työllistymismahdollisuuksia. Uskoimme myös, että kuntouttavaan työtoimintaan osallistuva haluaa työllistyä, mihin nykyinen kuntouttava työtoiminta ei juurikaan ole johtanut. Näiden uskomustemme vaikutus näkyy työssämme ja etenkin sen lähtökohdissa. Opinnäytetyömme tekemisen aikana uskomuksemme ovat laajentuneet. Olemme havainneet, etteivät pelkät paremmat yhteydet työmarkkinoihin riitä, vaan työllistymisen esteet ovat moninaisia. Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien kuntoutuksellinen tarve, voi saada aikaan sen, ettei työllistyminen suoraan avoimille työmarkkinoille ole mahdollista. Näiden uskomustemme laajentuminen tutkimuksemme myötä, sai omalta osin aikaan tarpeen pohtia kehittämis ehdotuksia. (ks. Metsämuuronen, 2006, 84.)

Tämän opinnäytetyömme tuloksia on tarkasteltava yksittäisinä asioina, sillä näin vähäinen määrä haastatteluja, ei vielä mahdollista yleistämistä. Opinnäytetyömme avulla, pyrimme tuomaan esille kokemuksia uudelta tavasta toteuttaa kuntouttavaa työtoimintaa, jossa avoimet työmarkkinat ovat mukana. Opinnäytetyömme perusteella voidaan kuitenkin olettaa, että tällainen tapa toteuttaa kuntouttavaa työtoimintaa voisi toimivuudeltaan olla suhteutettavissa laajemmin käytettäväksi (Alasuutari 2007, 250–251.)

7. OPINNÄYTETYÖMME TULOKSET

Tässä osiossa kerromme ensin eri osapuolten haastatteluista esille nousseita tuloksia. Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuneiden osalta voimme myös verrata tuloksia aiempiin kuntouttavaan työtoimintaan osallistuneista tehtyihin tutkimuksiin (Metsämuuronen 2006, 62) Lopuksi nostamme tulokset vielä yhteiseen tarkasteluun, tuoden esille niistä nousseita yhteneväisyyksiä, eroavaisuuksia ja ristiriitoja. Ensimmä-

mäiseksi käymme läpi yhteistyöyritysten haastatteluista tulleet tulokset ja sen jälkeen Elämänlaatu ry:n työnjohdon ja kuntouttavaan työtoimintaan osallistuneiden haastatteluiden tulokset.

7.1 Yhteistyöyritysten kokemukset ja kehittämisajatukset

Yhteistyöyritysten haastatteluun osallistui Wareco Oy:n toimitusjohtaja Tom Warelius sekä Kiinteistöosakeyhtiö Puotilan Kartanon puolesta Oy:n edustaja Risto Salmia. Risto Salmia edusti myös yhteistyökumppanin Puotilan kartanon ystävät ry:tä. Haastatteluissa oli tarkoitus tuoda esiin yhteistyökumppaneiden ennako-odotuksia sekä kokemuksia toteutuneesta yhteistyöstä Elämänlaatu ry:n kuntouttavan työtoiminnan ryhmän kanssa. Kysyimme heiltä myös ajatuksia osallisuuteen ja jatkotyöllistymiseen liittyen. Tärkeää oli saada tietoa myös toiminnan kehittämisen näkökulmasta katsottuna.

7.1.1 Ennako-odotukset yhteistyölle Elämänlaatu ry:n kanssa

Kysyimme yhteistyökumppaneilta, oliko heillä aikaisempaa kokemusta kuntouttavasta työtoiminnasta. Kummallakaan haastateltavista ei ollut juurikaan tietämystä mitä on kuntouttava työtoiminta.

Haastateltavat kertoivat ennako-odotuksistaan ja -ajatuksistaan ajalta, kun kuulivat yhteistyön käynnistymisestä. Vastauksista kävi ilmi, että he eivät odottaneet toiminnalta paljoa ja odotukset yhteistyön onnistumisesta ei ollut kovinkaan korkealla. Molemmat haastateltavat kertoivat kuitenkin, että ajatus lähteä yhteistyöhön pitkäaikaisyöttömien kanssa oli mielenkiintoinen. He pitivät tärkeänä, että Elämänlaatu ry:n henkilökunta ja työnjohto olivat järjestäneet kiinteistöyhtiölle ja pääurakoitsijalle infotilaisuuden, jossa kertoivat yhdistyksen toiminnasta ja mahdollisuuksista yhteistyössä. Infotilaisuuden jälkeen mielenkiinto lisääntyi ja uskallus lähteä tekemään yhteistyötä Elämänlaatu ry:n kuntouttavan työtoiminnan kanssa vahvistui. Kartanon omistava kiinteistöyhtiö piti tärkeänä, että saavat lisäapua ulkoalueiden hoitoon.

”No tota, jos suoraan sanotaan, niin odotukset ei ollu kovinkaan korkealla, mutta kumminkin ajatus tuntui mielenkiintoiselta – meidän puolelta taas oli mielenkiintoista saada tällainen resurssi mukaan. Tässä on niin paljon sellaista työsarkaa, joka ei kuulu kenellekään” H1

”Toki tässä silloin alussa ajatukset vähän harhaili, että mitä nämä ammattimiehet tykkää sitä, että tänne tulee tällainen hang-a-round porukkaa pyörimään – Mutta kaiken kaikkiaan erittäin positiivinen oli tää päätös, että saatiin porukkaa tänne” H2

Nostimme esiin työturvallisuuden ja kysyimme miten siihen liittyvät asiat oli huomioitu toiminnassa. Haastateltavat kertoivat, että tällaisella rakennusluvan alaisella työmaalla vastuu on vastaavalla mestarilla, mutta pääosa kuntouttavasta työtoiminnasta tapahtui piha-alueella. Tällöin vastuu työturvallisuudesta oli Elämänlaatu ry:llä, eikä mitään ongelmia ilmennyt.

7.1.2 Elämänlaatu ry:n työnjohdon merkitys ja toiminnan joustavuus

Käytännön kokemuksista ja yhteistyön vahvuuksista nousi esiin Elämänlaatu ry:n joustavuus sekä työnjohdon aktiivinen rooli. Molemmat haastateltavat toivat erittäin paljon esiin Elämänlaatu ry:n työnjohtajan roolia yhteistyössä. Työnjohtajan ja yritysten yhteistyön he kokivat onnistuneena ja sujuvana. Tärkeää toiminnassa oli säännölliset keskustelut urakoitsijan ja Elämänlaadun työnjohdon välillä, joissa tulevia työtehtäviä käytiin läpi. Oleellisena yrittäjät pitivät sitä, että Elämänlaatu ry:n työnjohtaja oli itse mukana ryhmän kanssa tekemässä työtehtäviä ja osallistujat saivat tiivistä tukea työtehtävien suorittamisessa. Yrityksillä ei olisi omaa resurssia johtaa ja neuvoa kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvia henkilöitä.

”Kyllä mulle jäi tosi hyvät ja positiiviset kokemukset tästä yhteistyöstä ja mä sanoisin, että suurkiitos siitä kuuluu kyllä Mikalle eli Elämänlaatu ry:n työnjohtajalle. Hän hoiti erinomaisesti tämän homman ja hän hoiti taas just sitä mikä me koetaan raskaaksi. Normaalisti, jossa meille tuodaan työharjoittelija työmaalle, niin tavallaan meidän oma työnjohtaja/johto joutuu sillon tavallaan paimentaa ja opastaa ja ohjaa sitä ihmistä joka tulee, mut tässä tapauksessa niin Mika hoiti tämän asian meidän puolesta ja koko joukon puolesta. H1

”Mika on aika pedantti kaveri tekemään ja näyttää esimerkkiä, on koko ajan mukana siinä tekemisessä ja tekemässä itse sitä tarkinta työtä esimerkkinä johtaa sitä toimintaa. Todella iso merkitys.” H2

Yhteistyöyritykset olivat tyytyväisiä siihen, että kuntouttavan työtoiminnan ryhmä oli valmis tekemään joustavasti monenlaisia työtehtäviä. Koettiin myös hyvänä, että he pystyivät nopeasti reagoimaan muuttuviin tilanteisiin. Yhteistyöyritykset huomioivat vahvuutena myös, että kuntouttavan työtoiminnan ryhmä viihtyi työmaalla.

”Niin mun mielestä se oli hyvä jengi ja ne oli aidosti kiinnostunu. Ainakin mulle tuli semmonen kuva, et he viihtyi olla täällä töissä ja varmaan paljon vaikutusta oli myös Mikalla, – kaveri tuntee itsensä tarpeelliseksi ku sille annetaan selkee homma et hoida tää tänään ja tuu sanoon ku se on tehty” H2

”Ja varmaan se, että he kokivat myös tekevänsä merkittävää työtä, on tärkeää.”H2

”Et sä et saa timpuria koskemaan pensseliin ja etkä sä saa maalaria koskemaan vasaraan näin ollen näissä on aina näitä mustia aukkoja ja teidän miehet et jos puhuttiin että nyt pitäis tyhjentää toi tila niin Mika haki neljä miestä ja lähti tilat tyhjeneen, – täs oli tää iso puistoalue kunnostus missä oli koko ajan sitä tekemistä ja sieltä jouti kavereita tulemaan ja sama tunniks kaheks ja sit jatko puunkaatoa ja risusavottaa tuolla” H2

7.1.3 Yritysten ja Elämänlaatu ry:n yhteistyö

Kysyimme haastattelussa yhteistyöyritysten näkemystä työntekijöiden välisestä yhteistyöstä. Vastauksissaan he toivat esille että aluksi työntekijät suhtautuivat varauksellisesti ajatukseen, että työmaalle tulee mukaan kuntouttavan työtoiminnan väkeä. Yhteistyön edetessä Warecon henkilökunnan asenne muuttui positiivisemmaksi.

”Yhteistyöhön parani koko ajan. Alussa kun kerroin että tänne tulee Elaryn kavereita, niin aika moni tosta ammattimiehistä varsinkin sanoi, että mä en sitten rupee niin kuin opastamaan ja hoitamaan heidän asioitaan. – mutta kaverit suhtautu sitten hyvin tähän ja huomasi, että kuinka paljon hyötyä siitä on, – Kaverit totesi, että työmaa on paljon turvallisempi liikua ja siistimpi jatkuvasti. – niin yhteistyö parani meidän ja teidän miesten välillä koko ajan. Kun täältä siirtyi muualle kaupunkiin miehiä töihin, niin aika moni on kysynyt, että vieläkö Elämänlaatu ry:n kaverit touhuu siellä ja kerro paljon terveisiä. H1”

”Tämä on varmaan ollut aika näille Elaryn kavereille, että ne on ollut osana sitä isoa työyhteisöä, jonka tavoitteena on ollut tämän rakennuksen kunnostaminen. Siinä mielessä kyllä uskon että nämä kaverit on kokeneet sen mielekkääksi tämän yhteistyön. Tosiaan alussa oli aika kyl-

*männihkee se suhtautuminen et tullaan tänne vähän niin kuin meidän re-
viirille ja täällä on vaan ammattimiehiä. Kyllä se niin nopeesti huomattiin,
että mitä hyötyä näistä kavereista on täällä H2”*

Yritykset kokivat yhteistyön myönteisesti ja toivat esille halun olla jatkossa mukana osana vastaavaa toimintaa.

*”Käsitys on muuttunut mun mielestä. Niin kuin sanoin minulla ei ollut ai-
kaisempaa kokemusta tämmöisestä kuntouttavasta työtoiminnasta, mut-
ta siis kokemukset oli hyvät ja ehdottomasti ollaan kiinnostuneita jatkos-
sakin tekemään vastaavanlaista yhteistyötä H1”*

*”Ihan sama. Positiiviseen suuntaan tässä kaikki on muuttunut näiden
kuukausien aikana H2”*

Kysyimme yhteistyöfirmoilta mitä vaikutuksia näin läheisellä yhteistyöllä voisi olla osallistujan jatkotyöllistymisen kannalta ja voisiko tämän kaltainen kuntouttava työ-
toiminta toimia heillä rekrytointikanavana. Warecon edustaja toi esiin, että tässä
hankkeessa keskusteluja kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien henkilöiden
osaamisesta olisi pitänyt olla enemmän, jolloin jatkotyöllistyminen olisi paremmin
otettu huomioon.

*”Näkinsin, että työttömälle tämän tyyllisen tavan vaikutus on suuri ja tämän
kautta on mahdollisuus ohjautua nopeammin takaisin työelämään. Aikai-
semmin – Jos kavereiden halut ja mielenkiinnot tulee esiin, niin tottakai
se voi olla rekrytointikanava. Se edellyttäisi, että me tiedettäisiin vähän
tekijöiden taustoja ja mitä he ovat aikaisemmin tehneet. Voitas paremmin
ohjata heitä H1”*

7.1.4 Yhteistyöyritysten näkemys hankkeen vaikutuksista osallistuvalla

Haastattelussa avasimme lyhyesti osallisuuden käsitettä ja esillä oli osallisuuden
ulottuvuudet kaavio. Kysyimme yhteistyöyritysten edustajilta, onko tämä sen kaltaista
toimintaa, joka heidän mielestään lisää kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvan
osallisuutta. Yritysten edustajat toivat esiin, että kuntouttavassa työtoiminnassa osal-
listujan kannalta on tärkeää, että työtehtävät ovat järkeviä ja ryhmähenki osallistujien
kesken on hyvä.

*”Tämän työkokonaisuuden kannalta kuntouttavan työtoiminnan osallistu-
jien työpanos oli aivan ratkaiseva. Me ei oltaisi ikinä pystytty saamaan tä-*

tä kartanon puistoa näin upeeseen kuntoon ilman näitten kavereiden työpanosta. He teki työn niin suurella intensiteetillä ja pikkutarkasti. H2”

”Täällä ei tarvinnut hakemalla hakea järkeviä töitä, että siirrä toi kasa tänne ja tonne ja huomenna takas. – Ulkotöitä riitti aina ja sitä tulee riittämään jatkossakin. H1”

”Semmoinen hyvä tiimihenki tuli siinä heti ilmi. Mun mielestä on mukava, että jokainen on sitten löytänyt oman roolinsa siinä ryhmässä. Joku on suulaampi ja hoitaa enemmän sitä spiikkipuolta ja toinen taas on hiljainen, mutta tekee sitkeästi, mutta he kuitenkin yhdessä saa sen kokonaisuuden aikaiseksi. Sitten tärkeää nämä työtehtävät, että ne vaihtui päivittäin. Sillä on varmasti ollut hyvä vaikutus, että he eivät ole jossain teollisuushallilla kokoomas jotain pikkujuttuu viikkotolkulla H2”

Kysyimme haastattelussa myös muista seikoista, jotka vaikuttivat osallisuuteen ja yhteistyöhön. Haastateltavat toivat esiin ympäröivän asukasyhteisön positiivisen palautteen Elämänlaatu ry:n toiminnasta. Aasukkaat olivat tyytyväisiä, että Puotilan Kartanon alueille on saatu työvoimaa, jotka huolehtivat ympäristöstä. Elämänlaatu ry:n työntekijät herättivät mielenkiintoa ja heiltä tultiin kysymään kuulumisia ja asukkaat toivat osallistujille positiivista palautetta työn jäljestä.

”niille (kuntouttavaan työtoimintaan osallistuville) tuotiin kahvia ja pullaa ja ne tuli rupattelemaan, että mitä tehdään nytte ja miten on hommat mennyt hienosti. H1”

” (Ihmiset, joille kartano on ennestään tuttu) on käynyt kertomassa kokemuksiaan näille pojille ja sillä tavoin he ovat hitsautuneet yhteen. H2”

7.1.5 Yritysten edustajien kehittämis ehdotuksia

Kysyimme yhteistyöyrittäjiltä heidän ajatuksiaan pitkäaikaistyöttömien osallisuuden edistämisestä sekä kehittämisideoita, miten yritykset voisivat olla tiiviimmin mukana edistämässä pitkäaikaistyöttömän työllistymistä. He toivat esiin, että yhteistyönalkuvaiheessa olisi hyvä selvittää osallistujien osaamista ja työkokemusta, jolloin he voisivat mahdollisesti toimia ammattimiehen apuna työtehtävissä. He pitivät tärkeänä, että yritysten tietoisuus kuntouttavasta työtoiminnasta lisääntyisi. Haastateltavien mielestä heillä olisi halua olla mukana tukemassa pitkäaikaistyöttömyyden hoitoa jos lainsäädäntö sen mahdollistaisi ja toiminnassa ei olisi liikaa byrokratiaa. He mainitsi-

vat myös, että aikovat käyttää onnistunutta yhteistyötä oman toimintansa markkinoinnissa.

”Ainakin mulle on tullu tästä semmoinen kokemus, että ilman muuta olisin mukana kehittämässä tätä ja se tietysti, että mitkä ovat yritysten mahdollisuudet. Nythän tässä puhuttiin, että se täytys tulla jonkun yhdistyksen kautta, niin se on tietysti miten yritykset sitten voi tähän sitten osallistua. Ainakin mulle se on tietoinen valinta, että haluan tukea tämän tyyppistä toimintaa. H1”

Elämänlaatu ry:n, Puotilan kartanon ystävät ry:n ja Wareco Oy:n yhteistyössä tuli ilmi hyviä huomioita kuntouttavan työtoiminnan suhteen. Wareco Oy:n edustaja piti yhteistyössä välttämättömänä, että kuntouttavan työtoiminnan ryhmän työnohjaus tuli yhdistykseltä. Yrityksillä ei ole varaa irrottaa työnjohtoa kuntouttavan työtoiminnan asiakkaitten ohjaukseen.

”Jos otetaan suoraan TE-toimiston kautta se sitoo meidän omaa työnjohtoa liian paljon”. H1

”Mulla taas on kokemusta näitten TE-toimistojen kautta tulleista edellisessä työpaikassa. Sanotaan että usein ihmisellä oli vaikeuksia, että ei ollut motivoitunut tehtävään. – Elämänlaatu ry:n mallissa saadaan niin parempi kontakti siihen ihmiseen kun hän on teidän verkoston sisällä”. H2

Yrityksillä on halua ottaa yhteiskuntavastuuta työttömyyden hoidosta, mutta heillä ei ole mahdollisuutta eikä tarvittavaa ammattitaitoa tukea työtöntä työllistymisen esteissä. Elämänlaatu ry:n tapa työskennellä yritysten kanssa toimii paremmin, koska yrityksen vastuu työnantajana on huomattavasti pienempi ja riskittömämpi. Yhdistys kantaa vastuu sopimuksista, byrokratiasta ja työnjohdosta. Yhdistyksen kautta tulee myös pitkäaikaistyöttömille tarpeellinen sosiaaliohjaus. Kuntouttavan työtoiminnan jakso on jatkotyöllistymistoimia mietittynä yritykselle turvallisempi tapa edetä, sillä kuntouttavan jakson aikana niin yrityksellä kuin työttömällä on paremmin aikaa tutustua. Asiakas pääsee näyttämään osaamistaan ja motivaatiotaan mahdolliselle työnantajalle. Yrityksellä on puolestaan paremmin aikaa tutustua tulevaan työntekijään ja hänen motivaatioonsa ja osaamiseensa. Elämänlaatu ry, Kartanon ystävät ry ja Wareco Oy pitivät palavereja toiminnan aikana, jolloin päästiin jakamaan kokemuksia yhteistyöstä. Yrittäjä toi esiin, että palavereja, jossa kuntouttavan työtoiminnan asiakkaitten osaamista käsiteltäisiin, olisi ollut hyvä olla huomattavasti enemmän.

”Varmasti tämmöisellä pitkäaikaisellakin työmaalla on hyvä pitää semmonen miitinki meidän porukan ja Elaryn (Elämänlaatu ry) välillä, jossa keskustellaan työtehtävistä, ja haastatella kavereita, että mitkä hommat kiinnostaa, niin kuin tossa aikaisemmin todettiin, jos meidän hommista löytyy joku tehtävä mikä kiinnostaa niin miksei voisi lähteä ammattimiehen mukaan vähän oppiin, nuoret kaverit varsinkin. Oppisi vaikka uuden ammatin siitä H2”.

Elämänlaatu ry:n ja Wareco Oy:n yhteistyössä tuli ilmi, että urakoitsija olisi valmis maksamaan osan kuntouttavan työtoiminnan kustannuksista, jos lainsäädäntöä saataisiin joustavammaksi, eikä liikaa tuijotettaisi kilpailun vääristymiseen liittyvää turhaakin pelkoa. Tarkoitus kuitenkin on, että kuntouttavan työtoiminnan ryhmä tekisi niitä tehtäviä, joita yritykset eivät työmaallaan muutoin tekisi. Warecon toimitusjohtaja toikin esiin aputyöntekijöiden vähentymisen työmailta. Ennen vanhaan yrityksissä työskenteli paljon aputyöntekijöitä ammattilaisten rinnalla. Työmaillo oli lauta- ja nau-lapoikia, joiden työskentely keskittyi rakennusmateriaalin parempaan hyödyntä-miseen takaisin rakennusmiesten käyttöön. Nykyään rakennusalan ammattilaisilla ei ole aikaa nyppiä nauvoja lankuista, vaan kerran käytetyt laudat päätyvät roskalavoille. Yrityksellä ei kiristyneen kilpailun vuoksi ole varaa maksaa työntekijöillensä aputois-tä. Yritykselle tulee halvemmaksi heittää uudelleen käytettävissä olevaa materiaali roskiin. Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat pääsisivät joustavammalla tavalla tutus-tumaan ammattilaisten työhön, jos kuvatonlainen avustava työ olisi mahdollista.

H1 ”Ei yhtään huono ajatus, jos ajatellaan vaikka ammattimuurausta niin 70 % työtehtävistä on ns. aputyötä eli roudaat tiililetkat, teet laastit ja siir-rät telineitä kohalleen”.

Yritykset kannattasi mielestämme ottaa tiiviimmin mukaan kuntouttavan työtoiminnan järjestämiseen, kuten sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevan lainsäädännön ja palvelujärjestelmän uudistamistarpeita arvioiva työryhmä raportissaan on ajatellutkin. Elämänlaatu ry:n toiminta Puotilan Kartanossa tukee hyvin tätä suunnitelmaa. Kun-touttavan työtoiminnan sisällöllinen anti paranee ja työtoiminnassa saataisiin osallis-tujalle näkyviin työelämän oikeat tarpeet ja mahdollisuudet. Kuntouttavaan työtoimin-taan osallistuja pääsee näkemään työelämän vaatimukset ja voi peilata omaa osaa-mistaan niihin. Mahdollisesti työtön työnhakija havaitsee, että hän pärjää hyvin työ-elämässä nykyisellä osaamisellaan. Mikäli osaaminen ei ole vielä riittävää hänellä

saattaisi herätä parempi motivaatio lisäkouluttautumiselle. Läheinen kontakti yritysten kanssa on mielekästä, koska siinä pääsee aitiopaikalta seuraamaan työelämässä mukana olevien ammattilaisten työtä. Wareco Oy:n toimitusjohtaja näki, että kuntouttava työtoiminta toimisi loistavana rekrytointikanavana yrityksen palvelukseen, jos lainsäädäntö olisi joustavampi.

”Mä toivoisin että tämä teidän konsepti vielä jalostuisi entisestään ja tämä konsepti olisi aidosti sellainen joka voisi laajentua ja että yhteiskunta ottaisi vastaan tämän tyyppisiä työntekijöitä ja tulisi ns. tällainen välimuoto tähän tämänhetkiseen järjestelmään. Mutta siinä on tärkeää niin kuin aikaisemmin sanoin, työnantajan kannalta se oston helppous ja sitten tämä määrätty joustavuus. Ettei olisi niin byrokraattista H1”

7.2 Työnjohtajan haastattelun tutkimustulokset

Kuten yhteistyöyritystenkin haastattelussa, myös työnjohtajan haastattelussa nousi esille paljon ajatuksia ja näkemyksiä siitä, millaisessa roolissa ja millaisella työotteella työnjohtaja toimii.

7.2.1 Työnjohtajan rooli ja osaamistarpeet

Haastateltaessa Elämänlaatu ry:n kuntouttavan työtoiminnan työnjohtajaa, esille nousi toimenkuvassa yhdistyvän kaksi työnkuvaa: työvalmennus ja sosiaaliohjaus.

”Tätä voi katsella kahdella tavalla: vaaditaan, että osaa tehdä puutarhätöitä, kaataa puun ja rakentaa pikkusen – jos sitä pyrkii toiseen suuntaan kehittämään – se vaatii aika laaja-alaista ja monipuolista elämänkoke-musta.”

Yritysten kanssa läheisessä yhteistyössä tehtävässä kuntouttavassa työtoiminnassa työnjohtajan tehtävänä on löytää yhteistyössä yritysten kanssa osallistujille sopivasti haastavia ja järkeviä työtehtäviä. Työnjohtajan ominaisuuksista esille nousivat kyky toimia ryhmänvetäjänä ja oman asenteen merkitys. Asenteella tässä tarkoitetaan sitä, että työnjohtaja on itse mukana tekemässä käytännön työtehtäviä. Samalla hän toimii kannustavana esimerkkinä ja yhdessä tekemisen keinoin motivoi ja kannustaa kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvia työtehtävissä. Työnjohtajalla on keskeinen

rooli ilmapiirin luomisessa. Tavoitteena on että osallistuja kokee kuuluvansa porukkaan.

”Monella on turhauttavia kokemuksia. Silloin, kun työntekijä viihtyy työpaikassaan, niin se tekee melkein mitä tahansa ja on kiva lähteä hommiin – Työn sisältö ei mielestäni ole se tärkein, vaan porukan ilmapiiri ja meininki – on porukka mihin kuulua, ei tarvitse olla yksin koko päivää.”

Toisaalta työnjohtajan tulee kuitenkin ottaa työnjohdollinen asemansa ja tarvittaessa puuttua tiukastikin esimerkiksi turvallisuuteen liittyvissä asioissa.

Sosiaaliohjauksessa roolina on kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvan motivointi ja ohjaaminen hyvin moninaisten omien asioidensa hoidossa. Motivointi- ja kannustustaitoja tarvitaan myös kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien ohjaamisessa elämässään eteenpäin. Tätä motivointi- ja kannustustyötä, tiedon välittämistä, mahdollisuuksien avaamista ja realisoimista sekä sen esille tuomista missä asiakas on hyvä, tapahtuu koko kuntouttavan työtoiminnan jakson ajan. Työnjohtaja havainnoi asiakkaan työttömyyden syitä ja tukee asiakasta hänen kuntoutumisessaan ja elämänhallinnan lisääntymisessä. Tällä pyritään työttömyyden syiden vähentämiseen. Ongelmat keskustellaan yhdessä auki ja työnjohtaja luo ilmapiiriä, jossa kuntouttavaan työtoimintaan osallistuva voi luottaa siihen, että työnjohtaja osaa tukea häntä tavoitteissaan. Tärkeää Puotilan kartanon kuntouttavassa työtoiminnassa on osallistujan itseluottamuksen vahvistaminen.

”Tämä on ollut hyvä paikka siihen, kun saa takaisin työkykyä, hyvä palaute työstä palkitsee, tuo itseluottamusta – - hyvinvointi lisääntyy, eikä leimaudu siihen työttömyyteen. Me puhutaan paljon mahdollisuuksista ja mitä voi tehdä ja kannattaa tehdä, että pääsee eteenpäin. Siitä tulee itseluottamusta.”

” – sosiaalista ohjausta ja tukea ja hyvin laajapohjainen sosiaaliasioiden tuntemus ja ymmärrys – pitää hallita aika monta lainsäädäntöä työttömyysturvasta sosiaalihuoltolakiin, velkajärjestelyjä ja Kelan liittyviä ja työhön liittyen työturvallisuuslaki – kykyä puhua erilaisten ja erilaisissa yhteiskunnallisissa asemassa olevien kanssa.”

Työnjohtaja tarvitsee laajaa osaamista lainsäädännöistä ja sosiaaliohjaukseen vaadittavaa sosiaalipuolen asioiden osaamista. Työnjohtaja tekee aktiivisesti yhteistyötä erilaisten ihmisten ja yhteistyötahojen kanssa ja omalta osaltaan vaikuttaa ihmisten

käsityksiin ja mielikuviiin työttömistä henkilöistä. Työnjohtajan tulee ymmärtää kuntouttavan työtoiminnan merkitys, ei vain siihen osallistuvalle, vaan kerrannaisvaikutukset myös koko yhteiskunnalle.

Työnjohtajalle on tärkeää olla motivoitunut kehittymään ja kehittämään työtään jatkuvasti. Tämä korostuu etenkin yritysten kanssa yhteistyössä tehtävässä kuntouttavassa työtoiminnassa, jossa työtehtävät ovat monipuolisia ja vaihtelevia.

7.2.2 Työnjohtajan näkemykset yritysyhteistyöstä

Yritysyhteistyö mahdollistaa kuntouttavan työtoiminnan, jossa siihen osallistuvalle voidaan tarjota aitoja, monipuolisia työtehtäviä. Yritysyhteistyössä pääsee vaikuttamaan laajemmin työelämän edustajien ja heidän työntekijöidensä asenteisiin. Hankkeen aikana yritysten edustajien ja asuinympäristön asukkaiden asenteissa työttömiin ja kuntouttavaan työtoimintaan on tapahtunut suuri muutos positiiviseen suuntaan.

” – luottamus siihen, että me hoidetaan hommat ja oli se oma työnjohto paikalla, johon tuli se luotto heillä (yritysten edustajilla), että työnjohto katsoo omiensa perään ja se, ettei kieltäydytty hommista – jos jotain tuli, niin se hoidettiin.”

”Mielikuvaa työttömästä henkilöstä on hyvin rikottu.”

Yritysten kanssa yhteistyössä toteutetusta kuntouttavasta työtoiminnasta työnjohtaja ja kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvat saavat yrityskontakteja, joita voivat hyödyntää pyrkiessään kohti työllistymisen tavoitetta. Yritysyhteistyö mahdollistaa myös sen, että työnjohtaja ja kuntouttavaan työtoimintaan osallistujat pääsevät ajan hermolle, siitä mitä tapahtuu avoimilla työmarkkinoilla.

7.2.3 Työnjohtajan näkemykset hankkeen merkityksestä osallistujalle

Kuntouttavassa työtoiminnassa osallistuja pääsee osaksi yhteisöä johon kuulua. Puotilan kartanon hankkeessa osallistujat ovat saaneet työyhteisön lisäksi, olla myös osana asukasyhteisöä. Oikeiden työtehtävien tekeminen työyhteisössä voimaannuttaa osallistujia. Yhteisössä oleminen kuntouttaa osallistujia ryhmässä saatavan rytmin, liikunnan, ulkoilman myötä. Tärkeää on, että pääsee näkemään oman käden jäljen.

”Ja se mikä tässä on motivoinut kaikkia, että saa olla näin hienossa paikassa töissä. Historiallinen piha, tämä on ollut tässä yli 200 vuotta ja, kun me rakennetaan tänne esim. jotain kivetystä, niin se on luultavasti toiset sata vuotta. Siinä on oman käden jälki.”

Yritysyhteistyössä toteutetussa kuntouttavassa työtoiminnassa osallistujat ovat päässeet näkemään kuinka yritykset toimivat.

Kuntouttavaan työtoimintaan osallistujalle toiminnan avulla voidaan lisätä itsetuntoa ja se antaa osallistujalle mahdollisuuden päästä irti työttömän roolista. Kuntouttavassa työtoiminnassa osallistuja saa mahdollisuuden kuntoutua ja työllistyä omalle alalleen. Työnjohtajan näkemyksen mukaan osallisuudella työelämästä on vaikutuksia niin yksilölle itselleen kuin koko lähipiirille.

7.2.4 Työnjohtajan kehittämis ehdotuksia

Pitkäaikaistyöttömille tulisi mahdollistaa sellainen yhteistyö yritysten kanssa, jossa he tekisivät niin sanottuja avustavia tehtäviä. Avustavat työt eivät saisi viedä kenenkään työpaikkoja. Yritysyhteistyö voisi perustua reiluun sopimukseen, jossa yksilön ollessa työkykyinen, hänet voitaisiin palkata jatkosopimuksella työkokeiluun tai työsuhteeseen. Palkkaamisen tulisi olla motivoivampaa sekä työnantajalle että työntekijälle.

” – jos on velkaa ulosotossa, – jos työtön lähtee minimipalkalla töihin, tulee ulosotto pian mukaan ja ihminen joutuu hakemaan tukea taas toimeentulotuesta.”

Työnantajakustannuksissa voitaisiin jollain tapaa huomioida, että yritys palkkaa kuntouttavasta työtoiminnasta tulevan. Palkattavalle tulisi palkasta jäädä käteen enemmän kuin tuilla eletessä.

7.3 Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien tutkimustulokset

Opinnäytetyötämme varten haastattelimme viittä Puotilan kartanon hankkeeseen osallistunutta kuntouttavan työtoiminnan asiakasta. He kaikki olivat olleet jo pidemmän aikaan mukana toiminnassa ja samaan aikaan kuin työmaalla toimiva Wareco Oy. Aluksi kyselimme heiltä perustietoja, miten kauan he olivat olleet Elämänlaatu ry:n toiminnassa mukana ja miten monena päivänä he työskentelevät kartanon alueella. Kysyimme myös aikaisemmasta työkokemuksesta ja syistä, jotka olivat johtaneet pitkittyneeseen työttömyyteen. Osallistujien osaaminen osoittautui monipuoliseksi ja työllistymisen esteistä nousi vahvasti esiin talous- ja velkaongelmat sekä päihteet. Tutkimustuloksissa keskityimme seuraaviin teemoihin

1. Osallisuus
2. Yritysyhteistyö
3. Työnjohtajan rooli
4. Talous- ja velkaongelmat

7.3.1 Kuntouttavan työtoiminnan osallistujien kokemukset osallisuudesta

Osallisuuden näkökulmasta oleelliseksi seikaksi haastatteluiden perusteella nousi päivärytmi. Kaikki haastateltavat toivat esiin, että tärkein syy olisi saada sisältöä ja rytmiä elämäänsä. He kokivat myös että kuntouttavan työtoiminnan jakson jälkeen on helpompi lähteä työelämäänsä.

”et saa sisältöä elämäänsä ja tulee vuorokausirytmii. Toimintakyky on lisääntynyt siihen verrattuna, että olisi, kotona ollut. Nyt on paljon helpompi lähteä taas uuteen paikkaan täältä. – Itsetunto on noussut kun on

päässyt tekemään uusia taitoja ja voi sanoa, että on ollut jossakin eikä vaan kotona A1.”

”mulla rupes pää hajoomaan kotona, että oli pakko saada jotain tekemistä.--. Mulle ei sovi työttömyys A4.”

”Kun ihminen jättää päihteet, niin hänelle jää paljon ylimääräistä aikaa. Tämä on parempi vaihtoehto kuin tuijotella seinää. Oli ainakin syy herätä ja tehdä jotain muuta kuin katsoa Matlocin uusintoja tai ihmemiestä, ne mä katoin jo 80 luvulla.– Hyvä että tällaisia paikkoja on A5.”

Haastateltavat pitivät tärkeänä hyvää ryhmähenkeä ja vertaistuellisia keskusteluja. He toivat esiin, että on motivoivaa päästä itse vaikuttamaan tehtäviin töihin. He kokivat mielekkäänä, että työtehtävät olivat järkeviä. Inspiroivana koettiin myös lähialueen asukkaiden hyvä palaute. Itsetunnon ja mielialan koheneminen koettiin myös positiivisena muutoksena.

”On ollut tosi mielekkäitä töitä ja on päässyt kokeilemaan uutta, hyvin on neuvottu alkuun ja siitä se lähtee. – Onhan toiset kehuneet ja kyllähän jengin tsemppaa täällä toisiaan, haikeaa on sen takia lopettaa A1.”

”Onhan se tietenkin tärkeää että on sosiaalinen elämä ja toloin ja kaikkien kanssa hyvin juttuun tulee. Läppä lentää ja kai siinä kunto jonkun verran nousee. Olihan tämä alue kauhean näköinen kun aloitettiin, kauhea viidakko, muuttunut tosi paljon kun katsoo ennen ja jälkeen kuvia A2.”

”Kyllähän se vaikuttaa mielialaan positiivisesti, kyllähän työ on paras itsetunnon kohottaja. Siiten se on hyvä ollut tuo ruokailumahdollisuus. Se on hyvä, että tulee syötyä joka päivä terveellisesti A3.”

”Elary on mun työyhteisö. Semmoinen luonnevikaisten yhteisö, mutta hyvällä tavalla. Kyllä täällä porukat otti hyvin vastaan. Työyhteisöllä on iso merkitys. – Oli se tekeminen mitä tahansa, niin sen pitää olla järkevää, oon mä kuullu paikoista jossa vain istutaan ja lusitaan se päivä A5.”

7.3.2 Osallistujien näkemykset yhteistyöstä

Yritysyhteistyö mahdollisti osallistujille järkevää työtä. He toivat esiin, että työ oli joustavaa ja työtehtäviin pääsi itse vaikuttamaan. Yritysyhteistyö koettiin sujuvaksi ja hyväksi.

"Itse halusin jatkaa ja olisin varmaan vieläkin jatkanutkin jos olisin saanut, päivät menee nopeasti, paljon töitä ja järkevää työtä. Täällä on ollut mielekkäitä töitä ja on päässyt kokeilemaan paljon uutta. Yritysten kanssa tehty työ on hyvin toiminut.– Olen kokenut olevani tasavertainen kaikkien kanssa, en huonompana enkä parempana.– Olisi tämä kanava työllistyäkin, varsinkin kun oli noita aliurakoitsijoita, niin siinä tapasi monia, ne pääsi näkee miten me tehdään töitä, et kyllä se on silleen että mitä enemmän on urakoitsijoita samas paikkaa, niin saattaa löytyä paikkaa. A1."

Totta kai siinä näkee miten niin sanottu ammattimies tekee hommia ja sivussa oppii itsekin niksejä ja kikkoja. – et kyllä näy yritykset on kehunut ja totta kai kehut tuntuu hyvältä. Enemmän olis voinut olla keskusteluja niitten kanssa. Täällä on kaikkea eri hommia ja pääsee totetuttaa itteensä, et ihan eri meininki ja paljon vapaampaa tää homma. A2."

"Mä oon kuullu että jotkut tämmöisissä toiminnoissa on, että kuntouttavassa jengi vaan istuu, mutta onhan täällä nyt ihan kunnon työntekookin ollut A4."

"Pitää muistaa, että täällä ei ole kuin jossain pajalla, jossa hiotaan tuolin jalkaa monta kuukautta, vaan täällä on Kartano, jossa käy lähipiirin tyypejä ja täällähän tehdään asioita ohan yleisen viihtyvyyden vuoksi. Tehdään jotain millä oikeasti on merkitystä – ymmärtää, että täällä ei olla suojatyöpaikassa, vaan täällä tehdään työtä, jolla on merkitystä paikallisille A5."

7.3.3 Osallistujien näkemykset Elämänlaatu ry:n työnjohdosta

Osallistujat toivat esiin työnjohtajan vaikutuksen tehtävään työhön. He olivat tietoisia työnjohtajan roolista ja haasteista. Osallistujat kokivat, että työnjohtaja osaa arvioida henkilöiden osaamista ja näin ohjata ihmiset oikeisiin työtehtäviin heidän osaamisen ja työkyvyn mukaan. He kokivat, että ovat päässeet vaikuttamaan työtehtäviinsä ja pitivät tärkeänä, että perehdytys työtehtäviin on toiminut hyvin. Ainoastaan työn organisoinnissa nähtiin kehitettävää. Yksi haastateltavista toi esiin, että työnjohto oli enemmänkin heidän kaveri kuin esimies.

"Mika on taitava ja osaa järkkää ihan lennosta noita työtehtäviä, osaa laittaa oikeat ihmiset oikeaan paikkaan ja tietää ihmisten fyysisen kunnon ja näin et mihin kykenee ja ottaa ittekin ehdottaa mitä haluais tehdä A1."

”työnjohto yrittää koko ajan kehittää hommia ja miettii mitä vois keksiä. Ainakin yrittää kunnolla. Mitään pahaa ei ole sanottavaa A2.”

”Onhan Mikalla varmaan vaikea rooli, me ollaan aika sekalainen seurakunta, mä olen aika hankalakin joskus, mutta onhan se tärkeä, että tässä on joku auktoriteetti, joka kattoo, että me ollaan paikalla ja tehdään ja sitten antaa palautetta jos lähtee lipsumaan. Joskus hommien organisoinnista voisi kehittää A3.”

”Täällä on sinänsä ollut tiukkaa ja työnomaista toisten mielestä, vaikka ei musta täällä ole ollut niin tiukkaa kuin työelämässä. Ehkä työnjohto voisi olla pomomaisempi eikä työkaveri A4.”

”Mika jakaa tehtävät ja ne tehdään jos tehdään. Pitää muistaa, että täällä ei olla kuin jossain pajalla, jossa hiotaan jotain tuolin jalkaa monta kuumakautta A5.”

7.3.4 Talous- ja velkaongelmien vaikutus työllistymiseen

Osallistujat toivat esiin oman ylivelkatilanteensa ja näkivät sen yhtenä keskeisempänä ongelmana jatkotyöllistymiseen liittyen. He toivat esiin, että työllistyminen ei ole useinkaan mahdollista ylivelkatilanteesta johtuen. Osallistujat toivat myös esiin, että kunnallisesta velkaneuvonnasta he eivät koe hyötyvänsä.

”täällä on paljon sellasia, joilla on velkaa ja miettii, että ei lähde sen takia töihin. Yksi sanoi, että lähtee töihin vasta kun velkajärjestely on ohi H1.”

”No onhan nuo velat sinänsä, että jos sieltä 1/3 vie siitä palkasta ja sitten vuokratkin on tosi halpoja nykypäivänä, puoli palkkaa menee jo vuokraan ja ulosotto vie 1/3 osan, niin eipä siinä jää paljon elämiseen H3.”

”mulle haettiin palkkatuella paikkaa, mutta mä en halunnut siihen kun mä olen ton ulosoton kanssa vielä vähän naimisissa, tää oli nyt parempi ratkaisu H4.”

7.4. Osallisuuden ja yritysyhteistyön yhteenveto

Lähtiessämme vetämään eri osapuolten tutkimustuloksia yhteen osallisuuden ja yritysyhteistyön näkökulmasta, huomasimme tulosten yhdistyvän monessa kohtaa. Tämän vuoksi yritysyhteistyön ja osallisuuden erittely ei enää ollut mielestämme järkevää. Näin ollen esittelemme niiden yhtymäkohtia. Huomasimme yritysyhteistyön lisäävän osallisuutta.

Osallisuuden näkökulmasta yhteistyörytysten ennakkokäsitysten muuttuminen hankkeen aikana positiivisemmaksi, on omiaan muokkaamaan asenneilmapiiriä ja rakenteita yksilöiden osallisuuden tunteen syntymistä tukevaksi. Sekä yhteistyörytysten että kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien ennakkokäsitykset ennen hankkeeseen mukaan tuloa, olivat vähäisiä. Yhteinen käsitys kaikille oli, että tässä hankkeessa kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvat pääsevät tekemään järkeviä, aitoja työtehtäviä. Nämä tukee osallisuuden acting-ulottuvuutta. Aitojen, järkevien työtehtävien merkitys nousi kaikilla (yhteistyöryitykset, työnjohtaja, kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvat) haastatelluilla esille.

Acting- ulottuvuuteen liittyi muutenkin kuntouttavaan työtoimintaan osallistuneilla eniten ennako-odotuksia. Nämä ennako-odotukset olivat myös toteutuneet. Vuorokausirytmien järkevöittäminen ja tekemisen saaminen, tulivat esille jokiselta haastattelulta. Selkeää käsitystä siitä, kokivatko osallistujat valtaistuneensa ja toimintamahdollisuuksiensa kohentuneen, ei haastattelujemme avulla syntynyt. Kaikkien kolmen eri osapuolten haastatteluissa nousi esille kuntouttavan työtoiminnan vaikutus osallistujien itsetuntoa kohottavana.

Vaikka kuntouttavaa työtoimintaa velvoittavuutensa vuoksi voidaan yleisellä tasolla pitää osallisuuden having-ulottuvuutta vaarantava, ei yksikään haastattelemistamme osallistuneista kokenut olevansa toiminnassa pakotettuna. Osallisuutta vahvistavana voidaan pitää sitä, että osa oli itse aktiivisesti hakeutunut Puotilan kartanolle kuntouttavaan työtoimintaan. Osallistujat olivat kuulleet, että Puotilan kartanolla pääsee tekemään aitoja työtehtäviä. Myöskin having-ulottuvuuden kannalta kuntouttavan työtoiminnan taloudellisia etuuksia suurempaa kritiikkiä saivat kannustinloukut. Osallistujat ja työnjohtaja toivat esiin, että mikäli siirrytään ulosottokelpoiseen palkkatuloon voi käteen jäädä vähemmän tuloja.

Kaikkien haastateltavien kohdalla esille tuli kuntouttavan työtoiminnan merkitys belonging- ulottuvuuteen. Kuntouttavaan työtoimintaan osallistujat kokivat saaneensa yhteisön, johon kuuluivat ja työtehtävät olivat riittävän mielekkäitä. Näin merkityksellisyiden ja hyödyllisyyden tunne saattoi syntyä. Osalle yhteisö oli vahvimmin muut kuntouttavaan työtoimintaan osallistujat ja yhdelle muut palkkatyössä olevat, joiden kanssa hän työskenteli läheisesti. Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuneet toivat

esille positiivisena asiana monipuoliset työtehtävät. Yhteistyöyritysten edustajat taas pitivät positiivisena kuntouttavaan työtoimintaan osallistuneiden joustavuutta ottaa vastaan erilaisia työtehtäviä. Tämä on hyvä esimerkki yritysten kanssa läheisessä yhteistyössä toteutettavan kuntouttavan työtoiminnan win-to-win ominaisuuksista.

Kahdesta eri painotuksesta samaan asiaan kertoo myös se, että yhteistyöyritysten edustajat näkivät tärkeänä kuntouttavaan työtoimintaan osallistujien mahdollisuuden päästä tekemään heitä kiinnostavia työtehtäviä. Ammattimiehen rinnalla tehty työ voi auttaa osallistujaa löytämään oman alansa. Myös työnjohtaja toi esille ammattimiesten rinnalla työskentelyn. Osallistujien osaamiset ja kiinnostuksen kohteet ohjaavat työnjohtajaa hänen jakaessaan työtehtäviä. Työnjohtajan näkökulmasta kuitenkin on tärkeää kuntoutuminen porukassa. Työnjohtajan mukaan osallistuja jaksaa tehdä lähes mitä töitä tahansa, kunhan tehtävät ovat aitoja työtehtäviä ja yhteishenki on hyvä. Hänen näkökulmastaan kuntouttavassa työtoiminnassa ollaan aikansa ja sieltä olisi sitten tarkoitus suunnata eteenpäin, kohti enemmän itselle läheistä alaa.

Kumpikin painotus on tärkeä kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien osallisuuden mahdollistumisen kannalta. Tärkeää on saada mielekästä tekemistä ja mikäli oman alan löytyminen mahdollistuu, vahvistaa se toimijuutta. Työnjohtajan näkemys yhteisön merkityksestä on myös tärkeää belonging- ulottuvuuden vahvistumiseksi. Kuntouttavaan työtoimintaan osallistujat korostivat porukan hengen merkitystä. He toivat esiin myös yritys yhteistyön mahdollistavan oppimisen kun työskennellään ammattimiesten kanssa samalla työpaikalla. Molemmissa painotuksissa tärkeää on viihtyminen kuntouttavassa työtoiminnassa, vaikka viihtymisen muodostumisessa painottuvatkin eri asiat (kiinnostavat, mahdollisesti oman alan työtehtävät tai työporukka, jossa hyvä henki). Yhteisenä viihtymistä ylläpitävänä tekijänä kaikki osapuolet toivat esille Puotilan kartanon ainutlaatuisena työympäristönä.

7.5 Tutkimustuloksissa esille nousseet muut asiat

Etenkin yhteistyöyritysten ja työnjohtajan haastatteluista nousi esille työnjohtajan roolin merkitys. Työnjohtajan tulee ansaita kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien sekä yhteistyöyritysten luottamus. Hän on roolimalli joka luo ilmapiiriä, jossa osallistujat

viihtyvät. Hänen tehtävänä on motivoida niin työtoimintaan kuin kuntoutumisessa. Lisäksi hän tarvitsee laajaa osaamista eri elämän osa-alueilta. Näiden tutkimustulosten pohjalta, lähdimme pohtimaan mitä palveluohjauksellinen työote olisi kuntouttavassa työtoiminnassa.

Kaikkien osapuolten haastatteluista nousi esille tyytymättömyyttä TE-toimistojen palvelujen riittämättömyyteen. Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvat kaipasivat vaihtoehtoja perinteiselle kuntouttavalle työtoiminnalle työpajoilla. Pajoilla työskentely koettiin toiminnaksi, jossa työtehtävät ovat vähäisiä tai yksitoikkaisia keksimällä keksittyjä töitä. Yleisemmällä tasolla sekä yhteistyöyritysten edustajat, kuin työnjohtajakin kaipasivat uusia innovaatioita heikommassa työmarkkina-asemassa olevin työllistämiseen. Usein tyytymättömyydestä syntyy uusia ideoita. Tämän tutkimustulostemme pohjalta nousi ajatus työpankkimallin hyödyntämisestä yritysten kanssa yhteistyössä toteutettavassa kuntouttavassa työtoiminnassa.



8 KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Opinnäytetyömme haastattelujen pohjalta nousi muutamia kehittämissuhteita. Näitä ovat kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien velkaongelmien työstäminen, työpankki ja palveluohjauksellinen työote. Työstettyämme jo kehittämissuhteita tekstiksi, huomasimme, että Raivion ja Karjalaisen (2013, 24–26) viidestä vuosina 2011–2013 tehdystä raportista tekemästä yhteenvedosta työelämäosallisuuden tavoitteista ja ratkaisuehdotuksista nousivat myös esiin muun muassa työpankki idea yleisellä tasolla, kuntouttavan työtoiminnan laadullistaminen ja vaikuttavuuden varmistaminen (ks. myös Era 2013, 144), työnantaja yhteistyö ja asennevaikuttaminen sekä palveluohjauksen kehittäminen (ks. myös Era 2013, 144).

8.1 Palveluohjaus

Palveluohjauksessa pyritään löytämään asiakkaan voimavarat ja niitä tukevat palvelut, joiden piiriin asiakas ohjataan. Palveluohjauksen prosessiin kuuluu asiakkaan tilanteen kokonaisvaltainen peruskartoitus, palveluprosessin suunnittelua yhdessä asiakkaan kanssa, se on yhteydenpitoa eri tahoille, asiakkaan ohjausta, neuvontaa ja asioiden ajamista, sekä konkreettisten tukitoimien ja palvelujen järjestämistä, yhdistämistä ja koordinoimista asiakkaalle. Se on myös jatkuvaa palveluprosessin seurantaa ja räätälöintiä asiakkaan tukemiseksi. (Terveysten- ja hyvinvoinninlaitos 2011; Reito 2011.)

Palveluohjaus on todettu toimivaksi ja hyödylliseksi erilaisissa muutos- ja siirtymävaiheissa tai kun asiakkailla on pitkäaikainen ja monimuotoinen palvelutarve (Terveysten- ja hyvinvoinninlaitos 2013). Palveluohjaus ei ole spesialisoitumiseen perustuva erityisratkaisu moniongelmatilanteisiin, vaan siinä pyritään yleistymään normaaliin ja toimivaan, jota lähdetään tukemaan (Suominen 2010, 132). Palveluohjausta tarvitaan tukemaan sektorikeskeisessä ja pirstaleisessa palveluviidakossa monia eri palveluja, tukia ja etuuksia tarvitsevia asiakkaita. Asiakkaan tarvitessa sektorirajoja ylittäviä palveluita, palveluohjaaja koordinoi niitä. Palveluohjaus on sekä asiakastyön menetelmä, että palveluiden yhteensovittamista organisaatioiden tasolla. Palveluoh-

jauksen avulla kootaan palvelut asiakkaan tueksi ja lievennetään palvelujärjestelmän hajanaisuuden haittoja. Myös perhesiteiden ja suojaverkkojen heikentyminen ja määräraikaisten työsuhteiden lisääntyminen ovat synnyttäneet tarvetta palveluohjaukselle.

Palveluohjauksen lähtökohtana on asiakaslähtöisyys ja tavoitteena asiakkaan itsenäisen elämän tukeminen. Palveluohjauksessa tunnistetaan asiakkaan yksilölliset tuen tarpeet ja järjestetään hänen tarvitsemansa tuet ja palvelut. Palveluohjaus edellyttää aitoa kohtaamista ja dialogisuutta.

Kaikki asiakkaat eivät ole palveluohjausasiakkaita, vaan on tärkeää löytää ne asiakkaat, jotka siitä hyötyisivät. Palveluohjauksesta hyötyvät ne asiakkaat, joille voidaan ottaa tavoitteeksi, että he palveluohjauksen avulla saisivat omat voimavarat käyttöönsä selvitteä jatkossa ilman palveluohjausta. Ajoissa aloitettu palveluohjaus voi toimia ennaltaehkäisevästi, ennen ongelmien kasaantumista. Palveluohjaus on prosessi, jolla on selkeä alku ja loppu. (Hänninen 2007, 3-4, 11–12, 16, 18,35.)

8.1. Palveluohjauksen tasot ja toiminnan kentät

Palveluohjaus perustuu tällä hetkellä kolmitasoiseen neuvontaan ja palveluohjausmalliin. Tasot ovat 1. ohjaus ja neuvonta, 2. palveluohjauksellinen työote sekä 3. yksilökohtainen palveluohjaus. Mikäli ohjaus ja neuvonta eivät yksistään riitä, palveluohjauksellisessa työotteessa tietty henkilö koordinoi asiakkaalle tulevat palvelut. Yksilökohtaisella palveluohjauksella tuetaan asiakkaita, jotka tarvitsevat monipuolista tukea, rinnalla kulkijaa tai jopa puolestapuhujaa. Neuvonnassa ja ohjauksessa asiakas saa apua selkeärajaiseen ongelmaan. Palveluohjauksellisessa työotteessa asiakkaan palvelut koordinoidaan ja varmistetaan. Yksilökohtainen palveluohjaus on intensiivistä työskentelyä, jossa työskennellään myös asiakkaan kotona. (Hänninen 2007, 14.)

Verkostotyön näkökulmasta palveluohjauksessa on kuusi eri toiminnan kenttää: 1. asiakkaan ja palveluohjaajan kahdenkeskinen toiminta asiakkaan arjen tukemiseksi, 2. vertaistuen etsiminen ja sen käynnistäminen, 3. asiakkaan tukeminen yksityisen

sosiaalisen verkoston vahvistamiseksi, 4. asiakkaan ja palveluohjaajan toiminta asiakkaan itsenäistä elämää vahvistavien tukipalveluiden aikaansaamiseksi, 5. palveluohjaajan oman tiimin tuki, 6. toimiminen asiakkaan viranomaisverkostossa. Kolme ensimmäistä ovat asiakkaan elämismaailman kenttiä, kolme viimeistä ammattilaisten systeemimaailman kenttiä. Palveluohjaaja toimii sillanrakentajana näiden maailmojen välillä. (Suominen 2010, 107.)

8.1.2 Palveluohjaajan työote

Palveluohjaajan roolissa olisi ensiarvoisen tärkeää, saada luotua asiakkaaseen luottamuksellinen suhde, jossa asiakas kokee tulevansa kuulluksi. Palveluohjaajan asiakkailla saattaa olla ennestään kokemuksia erilaisista viranomais- ja auttamistahoista, joiden kanssa asiakkaalla ei ole syntynyt luottamuksellista suhdetta, eikä asiakas ole kokenut tulleen aidosti kuulluksi (Heino 2012, 26). Palveluohjaajan työtä asiakkaan luottamuksen saavuttamisessa, voi helpottaa se, ettei hänellä ole valtaa jakaa etuuksia, muttei päätös-, eikä sanktointivaltaakaan, vaikka hän on ammattilainen ja toimii yhteistyössä muiden viranomaisten kanssa (mt., 24). Mikäli palveluohjaaja saa luoduksi asiakkaaseen tällaisen työntekijäkäsityksiä ja luottamusta auttamisjärjestelmään korjaavan suhteen, on sillä merkitystä myös sen kannalta, että asiakas selviäisi jatkossa ilman palveluohjausta.

Ammattimainen ystävä on termi, joka kuvaa palveluohjaajan roolia niin asiakkaan kuin työntekijän näkökulmastakin (mt., 26). Työntekijän tulee, ystävä-käsitteestä huolimatta, pysyä ammattimaisena ja ottaa vastuu siitä, että työskentely on realiteetit huomioon ottavaa. Työntekijän tulee tukea asiakasta, vaikka asiakkaan päätökset näyttäytyisivät työntekijän näkökulmasta toimimattomilta. Asiakas saattaakin saada päätöksensä toimimaan ja vaikka ei saisikaan, on tärkeää, että hänellä on työntekijä tukemassa ja kulkemassa rinnalla. (mt., 27.)

8.1.3 Palveluohjauksellinen työote kuntouttavan työtoiminnan ohjaajien käyttöön

Arvioitaessa kirjallisuuskatsauksella palveluohjausta asiakkaan näkökulmasta pitkäaikaistyöttömille tehtyjen 11 tutkimuksen perusteella, pääsääntöisesti kaikki asiakkaat katsoivat hyötynensä palveluohjaushankkeissa mukana olosta. Asiakkailla oli tapahtunut voimaantumista ja 2/3 oli työllistynyt, päässyt koulutukseen tai työkokeiluun. Palveluohjaushankkeiden jälkeen kouluttamattomille nuorille ei löytynyt jatko-polkuja ja vajaakuntoisilla ja mielenterveysongelmaisilla hoidon järjestyminen tuotti ongelmia. (Hänninen 2007, 43.) Tältä pohjalta voidaan ajatella, että palveluohjauksellisella työotteella on vaikuttavuutta pitkäaikaistyöttömille ja näin ollen sen käyttöönotto kuntouttavan työtoiminnan ohjaajilla hyödyntää kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvia.

Kuntouttavan työtoiminnan parissa työskenteleviltä vaaditaan osaamista työllistymisen esteiden purkamiseen. Kuntouttavan työtoiminnan ohjaajalla tulee olla ohjaus taitojen lisäksi osaamista järkevän työn järjestämisessä sekä toiminnan kehittämisessä. Oman toiminnan kehittämisen lisäksi ohjaajan täytyy osata kohdata hyvin erilaisia ihmisiä ja hänellä pitää olla taitoa toimia tulkkina työttömien henkilöiden ja työnantajien välillä. Hänen pitää kyetä toimimaan asiakkaiden tarpeiden mukaan. Ohjaajan pitää osata olla rohkaiseva, kannustava ja joustava. Työn suunnittelussa on hyvä lähteä tarkastelemaan ensin työttömän henkilön lähtökohtia. Pitkäaikainen työttömyys on voinut syrjäyttää ja heikentää asiakkaan elämänhallintaa, jolloin kuntoutuksen suunnittelussa on ensisijainen huomio kiinnitettävä perushyvinvoinnin edistämiseen. Ohjaajan on kyettävä muodostamaan luottamuksellinen suhde työtoimintaan osallistuvan henkilön kanssa. Luottamus tuo tullessaan mahdollisuuden selvittää henkilön elämäntilannetta kokonaisvaltaisemmin. Pitkäaikaistyöttömyyteen on aina syynsä ja tilanteen purkaminen vaatii asiakkaan kokonaistilanteen huomioimisen. Työttömyyteen liittyy usein myös muita vaikeuksia, kuten päihderiippuvuutta, asunnottomuutta ja yksinäisyyttä. Asiakkaan tilanteen kokonaisvaltaiseen huomioimiseen kuuluu aina myös taloudellisen tilanteen läpikäyminen sekä tukeminen ja auttaminen niihin liittyvien asioiden hoitamisessa. Palveluohjauksellisella työotteella voidaan tukea palvelun piirissä olevaa asiakasta tämän suunnitelmien toteuttamisessa ja selvittää tarkemmin tämän työllistymisedellytyksiä ja työllistymisen haasteita. On myös tarkeasteltava niiden poistamiseksi mahdollisesti tarvittavia palveluita, kuten päihde-

tai mielenterveyshoito, velkaneuvonta, asumispalvelut. Kuntouttavan työtoiminnan ohjaaja pyrkii tukemaan asiakkaan kuntoutumista ja suuntautumista työelämään osana asiakkaan muuta verkostoa. Ohjaajan pitää kyetä suunnittelemaan tehtävä työ kuntoutujan jaksamisen ja osaamisen mukaan. Suunniteltu työ voi edesauttaa asiakkaan tilannetta silloin, kun hän kokee työn mielekkäänä, haastavana ja omaan suoritustasoon suhteutettuna toimintana. Jos työ mielletään arvokkaaksi ja hyödylliseksi itselle ja muille, se voi tuoda paljonkin onnistumisen kokemuksia ja itsetunnon vahvistumista. Palveluohjauksellisen työtteen seurauksena asiakkaiden elämänhallinta, tyytyväisyys omaan tilanteeseen ja sosiaalinen verkosto kasvavat, samalla kun yhteiskunnan järjestämien palveluiden tarve vähenee. Palveluohjauksellisessa työtteenä oleellista on, että se perustuu asiakaslähtöisyyteen ja vapaaehtoisuuteen niin tuen vastaanottamisen kuin sisältöjenkin suhteen. Ohjaaja kuuntelee, auttaa ja neuvoo asiakasta juuri niissä asioissa, joissa asiakas itse kokee tarvitsevänsä tukea. Tavoitteena toiminnassa on siis, että asiakas palvelun myötä oppii luottamaan palvelujärjestelmään ja sitoutuu omien tavoitteidensa toteuttamiseen ja tarvitsemiensa palveluiden hyödyntämiseen. Palveluohjauksellisen työtteen mukaan ottaminen kohen-taa usein asiakkaiden itsetuntoa ja luottamusta, millä on kokemuksemme mukaan suuri merkitys tehtyjen suunnitelmien toteutumiseen.

Tarkoitus palveluohjauksellisella työtöteella kuntouttavassa työtoiminnassa on auttaa ihmistä toimimaan mahdollisimman itsenäisesti, parantaa asiakkaan työ- ja toimintakykyä sekä luoda yhteys asuinalueen paikallisiin palveluihin. Ohjaajan on osattava informoida asiakkaan tilanteesta viranomais-tahoille muun muassa sosiaalitoimeen ja työhallintoon. Kun viranomaisille raportoinnista on päätetty yhdessä osallistujan kanssa, on kokemuksemme mukaan todennäköisempää, että hän sitoutuu suunnitelmaan paremmin.

8.1.4 Palvelusuunnitelma osaksi Elämänlaatu ry:n kuntouttavaa työtoimintaa

Kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen perustuu aktivointisuunnitelmaan, jonka työ- ja elinkeinotoimiston ja kunnan sosiaalihuollon viranomainen laativat asiakkaan kanssa. Asiakkaalle suunnitellaan palvelukokonaisuus, joka kirjataan aktivointisuunnitelmaan. Suunnittelussa otetaan huomioon asiakkaan henkilökohtainen tilanne,

joka määrittelee sen, mitä palveluita asiakkaalle palvelukokonaisuudessa tarjotaan. (Sosiaali- ja terveysministeriö.)

Aktivointisuunnitelman tulee pohjautua asiakkaan palvelutarpeen arviointiin. Se voi sisältää hyvin laaja-alaisesti erilaisia työ- ja elinkeinohallinnon, sosiaali- ja terveys-toimen, koulutuksen ja kuntoutuksen palveluita. Aktivointisuunnitelmaan tulee merkitä tai liittää 1. Asiakkaan koulutusta ja työuraa koskevat tiedot, 2. Arvio aikaisempien työllistymistä edistävien toimenpiteiden vaikuttavuudesta, 3. Arvio aikaisempien työnhakusuunnitelmien ja kunnan tekemien asiakasta koskevien suunnitelmien toteutumisesta, 4. Toimenpiteet, jotka voivat olla työtarjouksia, työllistymistä edistäviä toimenpiteitä, kuntouttavaa työtoimintaa, muita sosiaalipalveluja sekä terveys-, kuntoutus- ja koulutuspalveluja. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2001.)

Muiden aiempien suunnitelmien mukaiset toimenpiteet jatkuvat tarvittaessa, vaikka asiakkaalle tehdään aktivointisuunnitelma. Aiemmin päätetyt toimenpiteet voidaan lisätä osaksi aktivointisuunnitelmaa, mikäli toimenpiteiden katsotaan tukevan asiakkaan työllistymisen edellytyksiä. Yhdessä sovitut tarjottavat toimenpiteet ja palvelut merkitään aktivointisuunnitelmaan. (Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja.)

Kuntouttavaan työtoimintaan olisi mielestämme otettava mukaan palveluohjauksellisen toiminnan palvelusuunnitelma. Palvelusuunnitelmassa tulisi määritellä asiakkaan mahdolliset yksilölliset kuntoutuksen ja tuen tarpeet sekä tavoitteet työllistymisen suhteen. Asiakas osallistuisi aina suunnitelman laadintaan ja se laadittaisiin tiiviissä yhteistyössä asiakkaan ja mahdollisesti hänen viranomaisverkostonsa kanssa, joko siten että suunnitelma vahvistetaan yhteistapaamisella tai siitä raportoitaisiin toiminnan alkaessa.

Kuntouttavan toiminnan palvelusuunnitelmassa otettaisiin huomioon pitkän ja lyhyen aikavälin hoidon tavoitteet ja suunnitellut toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi vastuuhenkilöineen ja aikatauluineen. Suunnitelmassa huomioitaisiin asiakkaan oman toiveet, jotka kirjattaisiin suunnitelmaan. Suunnitelma on asiakkaan tarpeista lähtevä, yksilöllinen ja konkreettinen. Kuntoutuksen tavoitteena on edistää asiakkaiden omatoimisuutta. Kuntouttavaa työtoimintaa tulisi toteuttaa osallistujan toimintakykyä tukevalla ja kuntoutumista edistävällä tavalla. Tärkeää on, että kuntoutta-

vaan työtoimintaan osallistuja saa tarpeellista yksilöllistä ohjausta ja neuvontaa, jonka tarkoituksena on tukea hänen elämänhallintaansa ja toimintakykynsä paranemista. Asiakasta rohkaistaan osallistumaan omaa kuntoutustaan koskevaan päätöksentekoon ja kannustetaan omaehtoiseen toimintakyvyn parantamiseen myös työpäivän ulkopuolella. Palvelusuunnitelmaa tarkasteltaisiin säännöllisesti asiakkaan tarpeiden mukaan tai muutoin sovitusti.

Palvelusuunnitelman mukaan ottaminen toimintaan saattaisi auttaa työnjohtoa ja osallistujaa jäsentämään ja tehostamaan tavoitteellista kuntouttavaa työtoimintaa. Asiakkaan tavoitteet voivat muuttua nopeastikin kuntouttavan työtoiminnan aikana ja näin muutostilanteiden päivittäminen myös viranomaisille on oleellista työllisyyden ja kuntoutumisen näkökulmasta katsottuna. Palvelusuunnitelman avulla yhdistyksen tekemä sosiaalinen kuntoutus tulee paremmin näkyväksi ja sitä kautta mahdollisesti edistää myös viranomaisyhteistyön toimivuutta ja yhdistyksen kuntoutus osaaminen tulisi nykyistä konkreettisemmin esiin.

Palvelusuunnitelman käyttöönotto Elämänlaatu ry:ssä vaatisi työnjohtajan haastattelussa esiin noussutta muutostarvetta, jossa työnjohtajia olisi useampi, sosiaalialan koulutuksen suorittanut työnjohtaja ja ammattiosaamisen omaava työnjohtaja.

”Se miten kehittäisin tätä työtä – Se ryhmä vaatisi kaksi työntekijää, jolla toisella olisi sosiaalialan tutkinto ja toisella ammattiosaaminen. Sosiaalialan työntekijällä pitäisi olla myös kokemusta työhönvalmennuksesta. Sosiaalialan työntekijällä pitää olla aika vakaa ja pitkä kokemus alalta, ohjauksellinen vastuu tulisi jaettu”

8.2 Velkaongelmat työllistymisen esteenä

Monilla kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvista on velkoja (Luhtasela 2009, 49; Karjalainen & Karjalainen 2010, 35). Velat ovat usein työllistymisen esteenä (Karjalainen 2011, 10). Jos asiakas siirtyy esimerkiksi palkkatuettuun työhön, tulo muuttuu veronalaiseksi ja tällöin velat siirtyvät ulosottoon (ks. Luhtasela 2009, 63). Tämä voi vähentää asiakkaan halua siirtyä työllisyyspalveluissa eteenpäin. Erityisesti kuntouttavan työtoiminnan pitkäaikaisasiakkaiden kohdalla tulisi etuuksia miettiä entistä tarkemmin, monien siirtyessä kuntouttavan työtoiminnan päätyttyä uudelle kuntouttavan

työtoiminnan jaksolle. Suunnittelemalla toimintaa yksilöllisemmin voitaisiin lisätä asiakkaan kannustimia osallistua kuntouttavaan työtoimintaan. (Sandelin 2014, 31.)

Lukuisissa pitkäaikaistyöttömyyttä käsittelevissä raporteissa ja tutkimuksissa tuodaan esiin, että maksuhäiriömerkinnät ja ylivelkatilanne ovat keskeisimpiä työllistymisen esteitä. Konkreettisia toimenpide-ehdotuksia siitä, mitä asialle pitäisi tai voisi tehdä, on vähän. Pitkäaikaistyöttömyyden hoitoon satsataan paljon ja erilaisia toimenpiteitä on lukemattomia. Uudenkin lakiesityksen mukaan asiakkaan työllistymisen esteisiin ja kuntoutukseen tulisi kiinnittää huomiota entistä enemmän.

Karjalaisen toimittamassa ASKEL-hankeen toimenpide-ehdotuksessa (2011, 10) esitetään, että järjestelemällä asiakkaan velka- ja talousasioita, luodaan asiakkaalle parempia mahdollisuuksia edetä kohti palkkatyötä. Hankkeessa havaittiin, että talous- ja velkaneuvontaa tulisi tarjota asiakkaille jo mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, sillä ajan kuluessa velkoihin liittyvät ongelmat usein vain pahenevat.

Velkajärjestelylakiin on vihdoin saatu muutos, jossa työttömän henkilön velkajärjestelyyn hakeutumista helpotetaan. Työttömien pääsyä velkajärjestelyyn nopeutetaan ja myös ylivelkaantuneiden nuorten pääsyä velkajärjestelyyn helpotetaan. Velkajärjestely voidaan jatkossa myöntää 1,5 vuotta kestäneen työttömyyden jälkeen. Aiemmin käytäntönä oli, että velkajärjestelyyn voi päästä vasta sen jälkeen, kun työttömyys on jatkunut kaksi vuotta. Aiemman lain mukaan velkajärjestelyn esteenä saattoi olla ilmeisen kevytmielinen velkaantuminen. Vanhahtava käsite korvattiin sanoilla piittaamaton ja vastuuton velkaantuminen. (Lakivaliokunnan mietintö 2014.)

Haastattelimme opinnäytetyötämme varten viittä Elämänlaatu ry:n kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvaa henkilöä. Heistä neljä mainitsi yhdeksi työttömyyden syyksi hoitamattomat velat. Haastateltavat toivat esiin, että ulosoton vuoksi he eivät voi työllistyä. Työtön henkilö voi olla jopa tilanteessa, jossa palkkatyön vastaanottaminen toisi mukanaan ulosoton ja näin palkka ei riittäisi asumisen ja elämisen kustannuksiin aiheuttaen näin pahimmillaan toimeentulotukiasiakkuuden. Haastateltavat toivatkin esiin, että motivaatiota työn tekemiselle riittäisi, jos työn vastaanottaminen olisi kannattavaa myös taloudellisesti tai se ei ainakaan toisi mukanaan lisäongelmia raha-asioihin

8.2.1 Velkaongelman puheeksi ottaminen

Käytännön työkokemus on osoittanut, että maksuhäiriöiden puheeksi ottaminen voi tuntua vaikealta. Puheeksi otto saattaa muistuttaa ihmistä menneistä ikävistä asioista, joita ei mielellään lähdetä kaivelemaan. Hoitamaton talous, epätietoisuus velkojen määrästä ja väärä uskomus siihen, ettei velka-asioille ole mitään tehtävissä, voivat olla este työllistymiselle tai muutoin oman tilanteen parantamiselle. On yleistä olettaa velkojen määrä todellista suuremmaksi ja uskoa, että mitään ei ole tehtävissä. Työttömien kanssa työskentelevien asiantuntijoiden valmiuksia ottaa puheeksi velka-asioita olisi syytä kehittää entisestään. Usein työtön saa aktiivistakin opastusta työnhakutaitoihin ja kuntoutukseen liittyen, mutta velkaongelmien puheeksi ottoon ei riitä osaamista eikä tietotaitoa. Useat työttömyydenhoidon asiantuntijat tuovat esiin, että velat vaikeuttavat työllistymistä, mutta kukaan ei oikein osaa sanoa, mitä niille voi tehdä.

Työttömien kanssa toimivien henkilöiden pitäisi ottaa rohkeasti mukaan toimintaansa talousasioiden puheeksi ottaminen, toivon luominen ja asiakkaan rohkaiseminen selvittämään taloudellinen tilanteensa sekä tukeminen tähän liittyvissä asioissa. Työttömien kanssa työskentelevät ammattilaiset saattavatkin tuntea muun muassa velkajärjestelyn ja velkaneuvonnan tuomat mahdollisuudet huonosti. Havaittavissa on myös, että kasvavan työttömyyden myötä kuntien velkaneuvonnat ruuhkautuvat ja näin jono velkaneuvontojen asiakkaaksi pitenee. Työttömyyden pahentuessa kuntien velkaneuvonnat joutuvat satsaamaan henkilöihin, jolla vielä on maksuvaraa hoitaa velkojaan.

Sosiaalitoimen ja TE-toimiston virkailijat osaavat kyllä ohjata työttömän velkaneuvontaan, mutta asiakkaat kokevat usein palvelun niin, että velkaa voidaan hoitaa vasta sitten kun työllistyy. Haastattelemamme kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat olivat käyneet velkaneuvonnassa, mutta totesivat, ettei siitä ollut heille hyötyä. Tämä osin virheellinen tunne johtuu usein siitä, että velkajärjestelyhakemuksen tekeminen vaatii paljon oma-aloitteista työtä muun muassa saldotodistuksia pyydettyäessä. Vaikeassa elämäntilanteessa olevilla ihmisillä ei useinkaan löydy voimavaroja lähteä hankkimaan velkaneuvontojen vaatimia asiakirjoja. Asiakirjojen hankkiminen voi olla vaikeaa myös puutteellisten ATK-taitojen tai puheluiden kustannustenkin vuoksi. Tässä

asiassa työttömien kanssa työskentelevät ammattilaiset voisivat hyvinkin kehittyä ja ryhtyä konkreettisemmin auttamaan asiakkaitaan velka-asioiden selvittelyssä.

Esimerkiksi liian harva sosiaalialan ammattilainen tietää mitä tarkoittaa akordi velka-asioista puhuttaessa. Akordi tarkoittaa velallisen ja velkojan keskinäistä sopimusta velan osittaisesta anteeksiannosta, kohtuullistamisesta. Toimintamalli perustuu velkojan ja velallisen vapaaehtoiseen sovintoratkaisuun. Sen avulla pyritään löytämään tapauskohtaisesti vapaaehtoinen sovitteluratkaisu niihin velkaongelmatilanteisiin, joihin muuta keinoa ei ole. Akordointi saattaa useinkin tuoda ratkaisun työttömän tilanteeseen ja näin raskaaseen velkajärjestelyn hakemiseen ei välttämättä tarvitse edes lähteä.

Kalliolan settlementti on jo aiemmin kehittänyt työkalun, joka opastaa kuinka vaikeassa elämäntilanteessa olevan henkilön velka-asian hoitoa voi edistää. Opas on suunniteltu erityisesti ammattilaisille, jotka kohtaavat työssään ylivelkatilanteessa olevia asiakkaita. Opas soveltuu siten myös kuntouttavan työtoiminnan toimijoille.

8.2.2 Kalliolan settlementin talousopas kuntouttavassa työtoiminnassa

Kalliolan settlementti toteutti Raha-automaattiyhdistyksen rahoittaman Aktivoiva talousohjaus -projektin (2005 – 2009). Tarkoituksena oli tuottaa toimintamalli, jota soveltaen voidaan tukea talousohjauksen ja verkostotyön keinoin syrjäytymisvaarassa olevia henkilöitä. Projektin käynnistämisen perusteena oli tieto siitä, että henkilöt, joilla velkaantumisen ohella oli monin tavoin ongelmallinen elämäntilanne moninaisista syistä johtuen, syrjäytyivät tai eivät kokeneet saaneensa apua kunnallisesta talous- ja velkaneuvonnasta. (Ovaskainen & Immonen & Ihalainen 2005–2009,3)

Projektin tekijät tuottivat talousohjausoppaan, joka on talousohjauksen antamista tukeva käytännön työkalu. Opas löytyy internetistä osoitteesta www.kalliola.fi. Mallin ja oppaan tarkoituksena ei ole kouluttaa niiden käyttäjistä talous- ja velkaneuvoja, eikä se pyri kattamaan kaikkia talouteen liittyviä asioita. Niiden avulla voi kuitenkin ottaa monta askelta yhdessä asiakkaan kanssa hänen taloutensa hallintaan saamiseksi. Projektin tietojen, kokemusten ja annettujen palautteiden mukaan kehitetyn toimin-

tamallin mukainen työskentely tuottaa hyötyä sekä asiakkaille että yhteiskunnalle. Siksi tämän tyyppistä talousohjausta tulisi olla tarjolla mielestämme huomattavasti enemmän. (Ovaskainen ym. 2005–2009, 3)

Kalliolan talousohjausopas soveltuu mielestämme erinomaisesti kaikille kuntouttavan työtoiminnan parissa työskenteleville henkilöille niin kaupungin organisaatioon kuin yhdistyksiinkin. Opas on laadittu ymmärrettävästi ja asiat on kerrottu selkeästi myös esimerkkien kautta. Oppaan voi ottaa käyttöön ilman erillisiä kustannuksia, koska materiaali on ilmainen. Oppaan ovat laatineet kokeneet ammattilaiset ja siinä oleviin asioihin voi luottaa. Opas ei ole kokemuksemme mukaan käytössä kuntouttavan työtoiminnan toimijoilla ja tietoisuutta oppaan olemassa olostä on syytä lisätä. Elämänlaatu ry:n tapaa ottaa velka-asioitten hoitaminen mukaan osaksi kuntouttavaa työtoimintaa on perusteltua ja järkevää.

8.3 Työpankki

Työpankkimalli on käytössä yhteiskunnallisten yritysten tuottamana. Työpankkimallin tavoitteena on työllistää heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä avoimille työmarkkinoille. Tätä ennen henkilöt työskentelevät yleensä työpankkiyrityksen omassa tuotannossa. Heikossa asemassa olevat henkilöt ovat usein pitkäaikaistyöttömiä, sairaseläkkeelle jääneitä tai esimerkiksi nuoria, joilla ei juurikaan ole työkokemusta tai oman alan töitä ei ole syystä tai toisesta löytynyt. Työpankkiyrityksiin työllistyvät henkilöt aloittavat mahdollisen kokeilun jälkeen paikallisen työpankin toimenkuvissa, jotka liittyvät esimerkiksi teollisuuden alihankintaan tai kokoonpanotöihin. Jokaiselle työntekijälle pyritään tekemään alussa kartoitus omasta osaamisesta ja asiakkaalle mielenkiintoisesta toimenkuvasta oman työllistämissuunnitelman muodossa. Työpankkiyrityksen ohjaajat pyrkivät auttamaan myös mahdollisen kouluttautumisen suhteen. Joko suoraan tai mahdollisen kokeilun jälkeen, jokainen työntekijä saa mahdollisuuksien mukaan toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen oman alueensa työpankkiyritykseen. Tällöin työntekijä voi saada toimeksiantoja asiakasyrityksille, jotta oma henkilökohtainen osaaminen laajenisi ja työntekijä saisi kasvavissa määrin kokemusta myös avoimien työmarkkinoiden mahdollisuuksista. Työvuokrausten välisen ajan työntekijä toimii työpankkiyrityksen omassa tuotannossa tai on esimerkiksi

työllistämisuunnitelmansa mukaisessa koulutuksessa. Työsuhde ei katkea missään vaiheessa, vaikka vuokraajayrityksellä ei välttämättä olisikaan töitä kuukauden jokaiselle päivälle. Työpankkiyritykset maksavat työntekijöilleen oman toimialansa työehtosopimuksen mukaista kuukausipalkkaa. (Työpankki 2015)

8.3.1 Työpankkimalli kuntouttavassa työtoiminnassa

Nykyinen lainsäädäntö ei mahdollista työpankkimallin käyttöönottoa kuntouttavassa työtoiminnassa. Kuten aiemmin todettiin, kaikille työttömille ei ole mahdollista ottaa joko ylivelkatilanteen tai elämänhallinnan ongelmien vuoksi palkkatyötä vastaan. Yhteiskunnallisten yritysten työpankissa asiakkaan elämäntilanne tulee olla siinä vaiheessa, että hänen on mahdollista siirtyä palkkatyöhön. Kuntouttavaan työtoimintaan taas asiakkaan on mahdollista osallistua ilman pelkoa siitä, että ulosotto syö leipäosan palkasta ja näin rahat eivät riitä elämisen kustannuksiin ilman toimeentulotuen mukaantuloa. Kuntouttavan työtoiminnan työpankki voisi meidän käsityksemme mukaan toimia lainsäädäntöä muuttamalla hyvänä lisänä nimenomaan työllistymiseen tähtäävässä toiminnassa. Ajatuksemme ydin on, että nykyiset kuntouttavaa työtoimintaa toteuttavat yhdistykset tai muut toimijat voisivat tuotteistaa toimintaansa siten, että asiakkaalle olisi saatavana kahdentyyppistä kuntouttavaa työtoimintaa. Vaihtoehtoina toiminnassa olisi nykyinen malli, jossa kuntouttavaa toimintaa järjestetään yhdistyksen omissa tiloissa ja omana toimintana. Tämä toiminta on joko kaupungin kilpailutettavaa toimintaa, jossa kaupunki maksaa palveluntuottajille asiakkaan osallistumisesta tai toimintaa, jossa yhdistykset tarjoavat paikan ilman korvausta niin sanottuna hajasijoitettuna työpaikkana. Tähän toimintaan kaupunkien vastuuhenkilöt voisivat ohjata ihmisiä, joita he haluavat aktivoida osallisuuden näkökulmasta tai osallistavan työtoiminnan näkökulmasta. Vaihtoehtoinen ja/tai rinnalla kulkeva malli olisi kuntouttavan työtoiminnan työpankki, jossa yksityiset yritykset voisivat olla tiiviimmin mukana toimijana.

Kuntouttavaan työpankkiin osallistuminen olisi asiakkaalle vapaaehtoista ja se sopisi asiakkaille, jotka haluavat työskennellä tiiviisti yrityksien toiminnan tukena. Vapaudella valita, asiakkaat eivät kenties kokisi kuntouttavaa työtoimintaa ilmaistyönä, vaan mahdollisuutena tehdä työtoimintaa avoimen työmarkkinoiden piirissä. Yrityksen

kanssa tiiviissä kontaktissa työskentely antaisi asiakkaalle paremman kuvan tämän hetken työelämän vaatimuksista ja mahdollisuuksista. Asiakas saisi paremman tunnetun siitä, mitä tämän päivän työelämä vaatii osaamisen ja työssäjaksamisen suhteen. Yritykset saisivat puolestaan mahdollisuuden olla tukemassa toiminnallaan vaikeasti työllistyvien ihmisten mahdollisuuksia päästä kosketuksiin avointen työmarkkinoiden kanssa.

Kuntouttavan työtoiminnan ryhmä toisi mukanaan arvokasta ja kustannuksiltaan edullista työvoimaa yrityksen käyttöön. Yritykselle tämä toimisi turvallisena tapana rekrytoida ne henkilöt, joiden osaaminen täyttää palkkauksen kriteerit. Kuvitellussa kuntouttavan työtoiminnan työpankissa esimerkiksi rakennusalan yritykset voisivat tilata työmaalleen yhdistyksen työporukan työnjohtajineen. Yritys maksaisi mallissa yhdistykselle saman summan, mitä kaupungit maksavat kuntouttavan työtoiminnan osallistujista.

Kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen olisi edelleenkin yhteiskunnan velvollisuus. Ihmiselle annettaisiin kuitenkin mahdollisuus valita joko perinteinen työtoiminta, tai he voisivat halutessaan osallistua kuntouttavan työtoiminnan työpankkiin, jossa tarkoitus olisi mennä lähemmäksi oikeita työmarkkinoita. Tällä mallilla saataisiin jo kuntouttavan työtoiminnan ajanjakson aikana tuntemus työelämän oikeista tarpeista ja säästettäisiin arvokasta aikaa työllistymispolun kestossa. Tämä malli voitaisiin aluksi käynnistää pilottihankkeena. Tuloksia arvioitaisiin ja vaikuttavuutta tutkittaisiin. Arvioinnissa otettaisiin kantaa myös kilpailun vääristymisen näkökulmasta.

Pilotissa voisi olla 5-10 hengen työporukka, johon työnjohto tulee yhdistykseltä. Yritykset tarjoaisivat tehtävät työt ja ne maksaisivat yhdistykselle kaupunkien nyt maksaman osallistumisrahan. Yrityksen rahoituksella yhdistys saisi maksettua työnjohtajan palkkakustannukset. Tästä mallista hyötyisivät mielestämme kaikki. Kaupunki säästäisi kuntouttavan työtoiminnan järjestämisen kustannuksissa ja yritykset saisivat työvoimaa avustaviin ja heidän toimintaansa täydentäviin tehtäviin. Kuntouttavan työtoiminnan osallistuja taas saisi järkevää työtä, joka olisi lähempänä oikeaa työelämää. Pilotissa mukana olevat yritykset veloitettaisiin pitämään säännöllisiä palaveria, joissa tehtävät käytäisiin läpi. Yritys veloitettaisiin myös pitämään säännölliset

tapaamiset yhdistyksen työnjohtajan kanssa, jossa käytäisiin läpi kuntouttavan työtoiminnan ryhmän osallistujien osaamista ja taitoa.

Yhdistyksen työnjohdon velvollisuutena olisi vastata ryhmän toiminnasta ja hänellä tulisi olla taito ja osaaminen työllistymisen esteiden hoidossa ja ohjeistuksessa. Näin saadaan samanaikaisesti työllistymisen esteitä purettua ja mahdollistettua palkkatyön vastaanottaminen. Kuntouttavan toiminnan aikana keskityttäisiin aiemmin artikkelissa ajateltuun velkaohjaukseen, elämänhallinnan paranemiseen ja samanaikaisesti työtoimintaan, joka mahdollisesti johtaisi suoraan työllistymiseen avoimille työmarkkinoille. Nykyinen kuntouttava toiminta ei kuten edellä olemme todenneet, johda työllistymiseen, vaan toimii parhaimmillaankin vain hyvänä alkuna palkkatuettuun työhön tai työkokeiluun

9. LOPUKSI

Tämän opinnäytetyön tekeminen oli meille erittäin mielenkiintoista ja haastavaa. Henkilökohtaisesti opinnäytetyöprosessi meille oli arvokas eri näkökulmista katsottuna. Heikki oppi hahmottamaan osaamaansa työtä paremmin, kun taas Sari pääsi perehtymään hänelle täysin uuteen aihepiiriin. Molemmille tekijöille opinnäytetyön tekeminen oli haastavuudessaankin hyvin opettavainen kokemus kehittämistyön tekemisestä ja kirjalliseen muotoon saattamisesta.

Opinnäytetyön aihe oli todella ajankohtainen meneillään olevan kuntouttavan työtoiminnan lakiuudistusprosessin johdosta sekä eduskuntavaalien vuoksi. Vaalien yhtenä keskeisimpänä teemana oli työllisyys ja erityisesti pitkäaikaistyöttömyyden hoito. Poliittisessa keskusteluissa ei mielestämme otettu kantaa riittävästi työllistymisen esteiden hoitamiseen. Elämänlaatu ry:n toiminta on mielestämme juuri oikeansuuntaista uutta toimintaa, joka pyrkii vastaamaan kasvaneisiin pitkäaikaistyöttömyyden haasteisiin. Elämänlaatu ry pyrkii ratkaisemaan työllistymisen ongelmia mallilla, jolla osallistujaa pyritään avustamaan työttömyyden esteiden purkamisessa ennakkoluijottomalla tavalla. Haastatteluissa tuli ilmi, että yritykset olisivat mielellään mukana purkamassa pitkäaikaistyöttömyyttä, jos lainsäätäjät sen mahdollistaisivat. Selvää on, että yrityksillä on paljon annettavaa pitkäaikaistyöttömyyden ratkaisemisessa ja voi vain toivoa, että se myös uusien lakiehdotusten muodossa huomioidaan. Puotilan

Kartanon kunnostushankkeessa huomioitavaa ja tärkeää oli osallistujien kokemus siitä, miten he kokivat tulleen kohdatuksi yhteistyössä. He tunsivat tulleen kohdatuksi tasavertaisesti ja yhteistyö oli vastavuoroista. Toivomme, että tämän työn avulla tieto Elämänlaatu ry:n tavasta tehdä kuntouttavaa työtoimintaa leviäisi laajemmin Suomessa. Näemme tämän kaltaisen toiminnan arvokkaana ja siksi Elämänlaatu ry:n työn kuvaaminen ja tiedon leviäminen eteenpäin tuntuu tärkeältä. Osallistujat toivat esiin, että olivat kokeneet monet työllistämispalvelut turhina, mutta Elämänlaatu ry:n tapaa toteuttaa kuntouttavaa työtoimintaa he pitivät hyödyllisenä erityisesti sen vuoksi, että pääsivät tekemään järkevää ja merkityksellistä työtä. Pitkäaikaistyöttömyyden hoito vaatii tulevaisuudessa uudenlaista ajattelua ja toiminnan rohkeaa kehittämistä. Tässä tavoitteessa Elämänlaatu ry on ottanut hyviä askeleita.

Oleellista Elämänlaatu ry:n toiminnassa on, että ihmisen kokonaistilanne työllistymisessä tulee huomioiduksi ja asioille pyritään konkreettisesti tekemään jotakin. Tästä esimerkkinä toimii edellä kuvaamamme talousohjaus-projekti. Oli hämmäntävää huomata, miten vähän yhteiskunnassa kiinnitetään huomiota pitkäaikaistyöttömän henkilön ylivelkatilanteen hoitoon, vaikka se on yksi keskeisimpiä työllistymisen esteitä. Elämänlaatu ry:n tavassa toteuttaa kuntouttavaa työtoimintaa oleellista on myös, että henkilökunta auttaa osallistujia heidän ongelmiansa hoitamisessa ja palveluiden saamisessa. Pitkäaikaistyöttömät eivät useinkaan tiedä mihin palveluihin heillä on oikeus. Näkisimme hyödyllisenä, että kehittämis ehdotustemme jalkauttamistyötä jatkettaisiin ja laajennettaisiin. Tämän jälkeen olisi mahdollista tutkia kehittämis ehdotustemme toimivuutta käytännön tasolla.

Uskomme työmme vastaavan siihen tavoitteeseen, että Elämänlaatu ry saa lisätyökaluja toimintansa markkinoimiseen ja kehittämiseen. Jälkikäteen arvioituna olisi ollut hyvä, että olisimme haastatelleet myös kaupunkien työllisyysyksiköiden edustajia työhömmme. Näin tutkituksi olisi tullut myös heidän kokemukset Elämänlaatu ry:n toiminnasta. Kuntouttava työtoiminta perustuu kuitenkin kaupunkien kilpailutukseen ja näin palvelua ostava taho olisi ansainnut tulla kuulluksi. Toisaalta voi ajatella, että kuntouttava työtoiminta on niin laaja kokonaisuus, että siinä riittää aiheita myös jatkotutkimukselle. Mielenkiintoista olisi keskittyä esimerkiksi yritysten ja kaupunkien yhteistyön kehittämiseen kuntouttavan työtoiminnan näkökulmasta. Lainsäädännön muuttuessa mikään ei estä kaupunkeja tekemästä suoraa yhteistyötä yritysten kans-

sa myös kuntouttavan työtoiminnan tiimoilta. Nyt mielestämme on aika kuntouttavassa työtoiminnassa siirtyä jakkaran hiomisesta kohti aitoa työllistymiseen tähtäävään toimintaan.



LÄHTEET

Alasuutari, Pertti 2007. Laadullinen tutkimus. 3.painos. Tampere: Vastapaino.

Arnkil, Robert & Karjalainen, Vappu & Saikku, Peppi & Spangar, Timo & Pitkänen, Sari 2008. Kohti työelämälähtöisiä integroivia palveluja. Työvoimatoimistojen ja työvoimanpalvelukeskusten arviointitutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. Viitattu 7.4.2015.

https://www.tem.fi/files/19712/TEMJul_18_2008_tyojayrit.pdf.

Askelia kohti työelämää. ASKEL-hankkeen kokemukset ja toimenpide-ehdotukset. 2011. Jarno Karjalainen (toim.) Tampere: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos

Era, Taina 2013. Osallisuus- oikeutta vai pakkoa? Teoksessa Taina Era (toim.) Osallisuus.- oikeutta vai pakkoa? Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 156.141-146. Viitattu 3.5.2015.

https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/64153/JAMKJULKAISUJA1562013_web.pdf?sequence=1

Era, Taina & Koskimies, Helena 2013. Mikä auttaa? Keskisuomalaisten asiakkaiden arviointeja ammatillisesta kuntoutuksesta ja aktivoinnista. Teoksessa Taina Era (toim.) Osallisuus- oikeutta vai pakkoa? Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 156. 52–88. Viitattu 3.5.2015.

https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/64153/JAMKJULKAISUJA1562013_web.pdf?sequence=1

Eskola, Jari & Vastamäki, Jaana 2010. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmenetelmiin I. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 3.painos Jyväskylä: Ps-kustannus. 26–44.

Hakala, Juha T 2010. Tutkimusmenetelmien valinnasta. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmenetelmiin I. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 3. painos Jyväskylä: Ps-kustannus. 12–25.

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yksityishenkilön velkajärjestelystä annetun lain muuttamisesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi 2014. Viitattu 16.5.2015.

<https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2014/20140083>

Heino, Satu 2012. Monimuotoinen Messi-työ. – Työntekijöiden näkemyksiä Messi-palvelusta Vantaalla. Laurea- ammattikorkeakoulu. Tikkurila. Sosiaalialan koulutus-ohjelma. Opinnäytetyö.

Helsingin kaupungin kiinteistölautakunnan pöytäkirja, 2012.

Helsingin kirkot 2014. Viitattu 27.11.2014. www.helsinginkirkot.fi/fi/kirkot/puotilankappeli.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2010. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Tallinna: Gaudeamus Helsinki university press.

Huovinen, Susanna 2014. Vastaus eduskunnan puhemiehelle Anna Kontulan välikysymykseen kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä. Kirjallinen kysymys 898/2014 vp. Viitattu 16.5.2015. <http://annakontula.fi/2014/11/kirjallinen-kysymys-kuntouttavan-tyotoiminnan-jarjestamisesta/>

Hänninen, Kaija 2007. Palveluohjaus. – asiakaslähtöistä täsmäohjausta vauvasta vaariin. Stakesin raportteja 20/ 2007 Helsinki: Stakes.

Juhila, Kirsi 2006. Sosiaalityöntekijöinä ja asiakkaina. Sosiaalityön yhteiskunnalliset tehtävät ja paikat. Tampere: Vastapaino.

Karjalainen, Jarno & Karjalainen, Varpu 2010. Kuntouttava työtoiminta. – aktiivista sosiaalipolitiikkaa vai työllisyyspolitiikkaa? Raportti 38/ 2010. Empiirinen tutkimus pääkaupunkiseudulta. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinninlaitos.

Karjalainen, Varpu & Karjalainen Jarno 2011. Kuntouttava työtoiminta kunnissa. Arvioita toiminnan järjestämistavasta ja kehityssuunnasta. Raportti 46/2011 Tampere: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.

Karjalainen, Jarno & Raivio, Helka 2012. Osallisuus syrjäytymisen vastaparina. Osallisuuden edistämisen yksikkö. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. Viitattu 16.5.2015.
<https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointipolitiikka/elinolot-ja-hyvinvointi/syrjailyminen-ja-osallisuus/osallisuus-syrjailytymisen-vastaparina>

Koskimies, Helena 2013. Kuntouttavan työtoiminnan asiakasraadit ja palveluiden kehittäminen. Teoksessa Taina Era (toim.) Osallisuus- oikeutta vai pakkoa? Jyväskylä: Jyväskylän ammatti-korkeakoulun julkaisuja 156. 122–140. Viitattu 3.5.2015.
https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/64153/JAMKJULKAISUJA1562013_web.pdf?sequence=1

Kotkas, Toomas 2013. Sopimuksellisuus sosiaali- okeudessa. – esimerkkinä julkisen työvoimapaalvelun ja työttömyysturvan asiakassuunnitelmat. Teoksessa (toim.) Vappu Karjalainen, Vappu & Elsa Keskitalo. Kaikki työuralle! Työttömien aktiivipolitiikkaa Suomessa. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos.

Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja. Viitattu 16.5.2015.
<https://www.thl.fi/fi/web/kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja/kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja/aktivointisuunnitelma/aktivointisuunnitelman-sisalto>

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta. Viitattu 29.3.2015.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010189>

Lakivaliokunnan mietintö 12/2014 vp. Viitattu 29.3.2015.
www.eduskunta.fi/faktatmp/utatmp/akxtmp/lavm_12_2014_p.shtml

Luhtasela, Leena 2009. Osallisuuden rakentuminen kuntouttavassa työtoiminnassa. Kuntouttavan sosiaalityön erikoisala. Yhteiskuntapolitiikan laitos. Valtiotieteellinen tiedekunta. Helsingin yliopisto Sosiaalityön erikoistumiskoulutuksen lisensiaatintutki-

mus. Viitattu 5.4.2015. <http://www.sosnet.fi/loader.aspx?id=e7fa5820-ad67-4a88-9e11-1ee31427325c>.

Metsämuuronen, Jari (toim.) 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Helsinki: International methelp ky

Nivala, Elina & Ryyänen, Sanna 2013. Kohti sosiaalipedagogista osallisuuden ideaa. Sosiaalipedagoginen aikakauskirja (14) /2013.

Ovaskainen, Sari & Immonen, Tuula & Ihalainen, Krista: ”Lain mukaan mennään, mutta siellä ollaan meidän puolella”. Aktivoiva talousohjaus projektin (2005–2009) loppuraportti: Kalliolan settlementti. Viitattu 16.5.2015.
http://www.kalliola.fi/wpcontent/uploads/2014/03/Aktivoiva_talousohjaus_loppuraportti021209.pdf

Puotilan kartanon ystävät. Viitattu 16.5.2015
<http://kaupunginosat.net/vartiokyla/puotila/puotilan-kartanon-ystaevaet-ry>

Raivio, Helka & Karjalainen, Jarno 2013. Osallisuus ei ole keino tai väline, palvelut ovat! Teoksessa Taina Era (toim.) Osallisuus- oikeutta vai pakkoa? Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 156. 12–34. Viitattu 3.5.2015.
https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/64153/JAMKJULKAISUJA1562013_web.pdf?sequence=1

Reito, Sinikka 2011. Ikaalilainen palveluohjaus. Viitattu 3.5.2015
<http://www.otu.fi/images/pdf/aineistopankki/loppuraportit/reitosinikka201109.pdf>

Rouvinen-Wilenius, Päivi 2014 Kohti osallisuutta. – mikä estää, mikä mahdollistaa. Teoksessa Jämsen, Arja & Pyykkönen, Anne (toim.) Osallisuuden jäljillä. Saarijärvi: Pohjois-karjalan sosiaaliturvayhdistys ry 51–68. Viitattu 3.5.2015.
<http://www.jelli.fi/lataukset/2014/05/osallisuuden-j%C3%A4ljill%C3%A4verkkoversio-pakattuna-16052014.pdf>

Sandelin, Iris 2014a. Kuntouttava työtoiminta asiakkaiden kokemana. Kirjallisuuskatsaus asiakkaiden toiminnalle antamista merkityksistä. Työpaperi 8/2014 Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus (verkkojulkaisu). Viitattu 6.4.2015

www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/114912/URN_ISBN_978-952-302-154-9.pdf?sequence=1,

Sandelin, Iris 2014b. Osallisuus Vantaan kuntouttavassa työtoiminnassa. Työpaperi 13/2014. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus (verkkojulkaisu). Viitattu 6.4.2015.

http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/114913/THL_TP13_2014_web.pdf?sequence=1

Sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevan lainsäädännön ja palvelujärjestelmän uudistamistarpeita arvioivan työryhmän loppuraportti 2014. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014: 32. Viitattu 6.4.2015.

http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=9882185&name=DLFE-32003.pdf

Sosiaali – ja terveysministeriö 2015. Lausuntoyhteenvedo sosiaalihuollon työelämäosallisuutta selvittäneen työryhmän loppuraportista. Viitattu 4.5.2015

http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=12777119&name=DLFE-34302.pdf

Sosiaali- ja terveysministeriö: Kuntouttava työtoiminta. Viitattu 3.5.2015

http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/kuntoutus/kuntouttava_tyotoiminta

Suominen, Sauli 2010. Palveluohjaaja. - Asiakkaan tuki ja tulkki. Omaiset mielenterveystyön tukena Uudenmaan yhdistys ry. Viitattu 16.5.2015.

http://www.otu.fi/cms/images/otupdf/kirja_230410.pdf

Särkelä-Kukko, Mona 2014. Osallisuuden eriarvoisuus ja eriarvoistuminen. Mistä puhumme, kun puhumme osallisuudesta? Teoksessa Arja Jämsen & Anne Pyykkönen (toim.) Osallisuuden jäljillä. Saarijärvi: Pohjois-Karjalan sosiaaliturvayhdistys ry. 34–

50. Viitattu 3.5.2015. <http://www.jelli.fi/lataukset/2014/05/osallisuuden-j%C3%A4ljill%C3%A4-verkkoversio-pakattuna-16052014.pdf>

Särkelä-Kukko, Mona & Rouvinen-Wilenius, Päivi 2014. Mitä on osallisuus? (jäsen-
nys oSallisuushanke Salli). Teoksessa Arja Jämsen & Anne Pyykkönen (toim.) oSal-
lisuuden jäljillä. Saarijärvi: Pohjois-Karjalan sosiaalityö- ja terveysalan tutkimus- ja
kehityssäätiö. 9. Viitattu 17.5.2015. <http://www.jelli.fi/lataukset/2014/05/oSallisuuden-j%C3%A4ljill%C3%A4-verkkoversio-pakattuna-16052014.pdf>

Terveystieteiden tutkimuskeskus 2013. Palveluohjaus. Viitattu 16.5.2015.
<https://www.thl.fi/fi/web/paatoksenteko-talous-ja-palvelujarjestelma/vaikuttavuus/aikuissosiaalityon-vaikuttavuuden-arviointi/aikuissosiaalityo/palveluohjaus>

Terveystieteiden tutkimuskeskus: Osallisuus. Viitattu 6.1.2015.
<http://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/osallisuus>

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi.
Tammi.

Työpankki. Viitattu 14.3.2015. <https://www.tyopankki.fi>

Wareco. Viitattu 16.5.2015. www.wareco.fi

LIITE 1

Tiedote haastateltaville.

Teemme yhteisöpedagogin opintoihin kuuluvaa opinnäytetyötä eri osapuolten kokemuksista Elämänlaatu ry: n toteuttamasta kuntouttavasta työtoiminnasta Puotilan kartanossa.

Sitä varten haastattelemme kuntouttavaan työtoimintaan osallistuneita, heidän työnohjohtajaansa, sekä yhteistyöyrityksiä. Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista. Haastattelujen avulla saatuja tietoja käsitellään täysin luottamuksellisesti eikä kuntouttavan työtoimintaan osallistuneiden henkilöllisyyttä paljasteta missään vaiheessa.

Haastattelut nauhoitetaan ja tallennetaan tekstitiedostoksi ja siinä yhteydessä kaikki nimet poistetaan tai muutetaan peitenimiksi analysoitavaan aineistoon. Haastattelijat analysoivat tutkimusaineiston itse. Tutkimusaineisto hävitetään opinnäytetyön valmistuttua. Valmis opinnäytetyö löytyy internetistä Theseus-tietokannasta hakemalla tekijöiden nimellä.

Opinnäytetyön tekijät;

Heikki Laukkanen ja Sari Örthen

Humanistinen ammattikorkeakoulu, Nurmijärven kampus

LIITE 2

KYSYMYKSET YHTEISTYÖYRITYKSILLE

TEEMARUNKO

1. Yhteistyö
2. Osallisuus
3. Toiminnan kehittäminen

Taustatiedot

1. Kerro lyhyesti yrityksestäsi, joka oli mukana Elämänlaatu ry:n kanssa tehtävässä yhteistyössä?
2. Mitä tiesit ennestään kuntouttavasta työtoiminnasta?
3. Mitä ajattelit kuullessasi, että työmaalla aloittaa työskentelyn Elämänlaatu ry:n kuntouttavan työtoiminnan ryhmä?

Yhteistyö

1. Miten koit yhteistyön Elämälaatu ry:n kanssa?
2. Millaisena yhteistyö työntekijöidesi ja kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien välillä sinulle näyttäytyi?
3. Miten käsitykset kuntouttavasta työtoiminnasta mahdollisesti muuttuivat työskentelyn aikana?
4. Millaisilla seikoilla on merkitystä yhteistyössä Elämänlaatu ry:n kanssa toimimisessa?

Osallisuus

1. Miten koit kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien työpanoksen/ työtehtävät?
2. Mikä on mielestäsi kuntouttavan työtoiminnan merkitys työttömälle?

Toiminnan kehittäminen

1. Miten kehittäisit Elämänlaatu ry:n tuottamaa kuntouttavaa työtoimintaa?

2. Miten mielestäsi kuntouttavalla työtoiminnalla voitaisiin parhaiten tukea siihen osallistuvien työllistymismahdollisuuksia?
3. Miten mielestäsi yritykset voisivat jatkossa hyödyntää kuntouttavaa työtoimintaa?
4. Voisiko kuntouttava työtoiminta olla teille rekrytointikanava?
5. Tunnetko te- toimistojen mahdollisuudet tukea työnantajaa työttömän henkilön palkkaamisessa?

LIITE 3

KUNTOUTTAVAN TYÖTOIMINNAN TYÖNJOHTAJAN KYSYMYKSET

TEEMARUNKO

1. Yhteistyö
2. Osallisuus
3. Toiminnan kehittäminen
4. Muut asiat

Taustatiedot

1. Millainen työkokemus sinulla on Kuntouttavan työtoiminnan piirissä olevien asiakkaiden kanssa?
2. Mitä ohjaajalta vaaditaan työssään?
3. Miten asiakkaat ohjautuvat Elämänlaatu Ry:n kuntouttavaan työtoimintaan?

Yhteistyö

1. Kuvaile Puotilan Kartanon projektin alkutilannetta ja tunnelmia?
2. Mikä on mielestäsi työnjohtajan rooli yhteistyöyritysten ja yhteisöjen näkökulmasta?
3. Millaisena koit yritys yhteistyön Puotilan kartanon projektissa?
4. Mitä hyvää koit kuntouttavan työtoiminnan ja yritysten yhteistyössä?
5. Mitä kehittämistä koit kuntouttavan työtoiminnan ja yritysten yhteistyön välillä?
6. Miten näet toiminnan asiakkaan jatkotyöllistymisen näkökulmasta?

Osallisuus

1. Miten työnjohtajan rooli näyttäytyy asiakkaan näkökulmasta?
2. Mitä ominaisuuksia mielestäsi työnjohtajalla on hyvä olla?
3. Millä tavoin työjohtaja roolillaan vaikuttaa asiakkaan toimintamahdollisuuksiin Elämänlaatu Ry:ssä?
4. Miten työnjohtaja ottaa huomioon toimintaan osallistujan henkilön osaamisen?
5. Pääseekö asiakas hyödyntämään osaamistaan?
6. Millä tavoin työnjohtaja voi vaikuttaa asiakkaan osallisuuteen?
7. Miten mielestäsi Kuntouttavaan toimintaan osallistuvien henkilöiden elämäntilanne on muuttunut toiminnan aikana?

Toiminnan kehittäminen

1. Miten yhteistyötä yritysten ja kuntouttavan työtoiminnan välillä pitäisi kehittää?
2. Millä tavoin mielestäsi kuntouttavaa työtoimintaa voisi edelleen kehittää?
3. Miten kuntouttavassa työtoiminnassa olevien ihmisten osallisuutta voisi edelleen lisätä?
4. Onko Elämänlaatu Ry:n tapa tuottaa kuntouttavan työtoiminnan palveluita tuonut alalle jotain uutta?

LIITE 4

KUNTOUTTAVAAN TYÖTOIMINTAAN OSALLISTUVIEN KYSYMYKSET

TEEMARUNKO

4. Yhteistyö
5. Osallisuus
6. Toiminnan kehittäminen
7. Muut asiat

Taustatiedot työtoimintaan osallistuvilta

1. Kuinka kauan olet työskennellyt Elämänlaatu ry:n kuntouttavassa työtoiminnassa?
2. Kuinka monena päivänä viikossa osallistut kuntouttavaan työtoimintaan?
3. Oletko aikaisemmin ollut kuntouttavassa työtoiminnassa?
4. Miksi lähdit mukaan kuntouttavaan työtoimintaan?
5. Mitä odotuksia sinulla oli kuntouttavasta työtoiminnasta?
6. Milloin olet viimeksi ollut työelämässä?

Yhteistyö

1. Miten odotuksia sinulla oli Elämälaatu Ry:n kuntouttavasta työtoiminnasta?
2. Mitä taustatietoja sinulle annettiin kuntouttavasta työtoiminnasta Elämänlaatu Ry:ssä?
3. Miten sinut otettiin vastaan Puotilan Kartanon työmaalla?
4. Miten olet kokenut työympäristön Puotilan Kartanon alueella?
5. Miten olet kokenut yhteistyön työmaalla olevien yritysten kanssa? (WARECO, Kiinteistöyhtiö, ravintoloitsija)
6. Miten olet kokenut yhteistyön Puotilan kartanon alueella toimivien yhdistysten kanssa? (Puotilan kartanon ystävät Ry)
7. Mitä hyvää yhteistyössä on ollut?
8. Miten yhteistyötä yritysten kanssa olisi voitu parantaa?

Osallisuus

1. Millaisia työtehtäviä sait työtoiminnan aikana?
2. Mitä koit Elämänlaatu Ry:n työnjohdon tavan toteuttaa ohjausta?

3. Olivatko työtehtävät mielekkäitä?
4. Pääsitkö hyödyntämään omaa osaamistasi?
5. Lisääntyikö osaamisesi kuntouttavan työtoiminnan aikana?
6. Pääsitkö vaikuttamaan työn sisältöön?
7. Miten koit tulleeesi kohdelluksi työmaalla?
8. Saitko tarvittavasti ohjausta työtehtäviisi?
9. Tukiko Elämänlaatu Ry:n kuntouttava työtoiminta elämänhallintaasi?
10. Lisääntyikö toimintakykysi työtoiminnan aikana?
11. Onko sinulla esteitä työllistymisesellesi?
12. Edistikö Elämänlaatu Ry:n työtoiminta työllistymisvalmiuksiasi?
13. Koitko kuuluvasi työyhteisöön?
14. Mikä merkitys työyhteisöllä on Elämänlaatu Ry:n kuntouttavassa työtoiminnassa?
15. Miten näet jatkotyöllistymismahdollisuutesi?
16. Onko Elämänlaatu Ry; n kuntouttava työtoiminta auttanut sinua miettimään jatkosuunnitelmaasi?

Toiminnan kehittäminen

1. Miten koit kuntouttavan työtoiminnan Puotilan kartanon alueella?
2. Mitä hyvää kuntouttavassa työtoiminnassa Puotilan Kartanon alueella on/oli?
3. Mitä kehitettävää työtoiminnassa Puotilan Kartanon alueella on?
4. Miten Elämänlaatu Ry:n työnjohto voi kehittää kuntouttavaa työtoimintaansa?
5. Miten yhteistyökumppanit voi kehittää toimintaa Elämänlaatu Ry:n kanssa?

Muut asiat

1. Mitä haluaisit viedä tuoda esiin Elämänlaatu Ry:n työtoimintaa kehittämiseen liittyen